Niveau(x) d'enseignement: 8 Numéro EDUQ : 9470727
Centre d'intérêt: 250

Forum des décideurs et des intervenants-clés de la communauté universitaire (1993 : Montréal, Québec).

L'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique à l'Université de Montréal : actes du Forum des décideurs et des intervenants-clés de la communauté universitaire tenu, à Montréal, le 31 mars 1993 / édités par Marie McAndrew et Fabienne Desroches. -- Montréal : Université de Montréal, Centre d'études ethniques, [1994].
83 p. ; 22 cm. -- (Les Publications du Centre d'études ethniques)

"Forum organisé conjointement par le Rectorat et le Centre d'études ethniques". Notes bibliogr. au bas des p.

ISBN 2-921631-01-6

Vedette(s)-secondaire(s): McAndrew, Marie, 1953-, éd * Desroches, Fabienne, 1949-, éd * Université de Montréal. Centre d'études ethniques * Université de Montréal. Rectorat

Descripteur(s): Communauté culturelle * Relations interculturelles * Allophone * Intégration scolaire * Education internationale * Universitaire (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de nom: Université de Montréal * Canada

Ce Forum avait comme objectif de sensibiliser les décideurs et intervenants de la communauté universitaire à l'importance de l'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique et à ses diverses composantes; d'échanger des informations sur les problèmes rencontrés et les actions entreprises et de dégager des pistes de collaboration et de concertation futures.

Type de document:

LES PUBLICATIONS
DU CENTRE
D'ÉTUDES ETHNIQUES

# L'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique à l'Université de Montréal

## Actes du Forum des décideurs et des intervenants-clés de la communauté universitaire tenu, à Montréal, le 31 mars 1993

Forum organisé conjointement par
le Rectorat et le Centre d'études ethniques

Édités par
Marie Mc Andrew
et Fabienne Desroches

Université de Montréal
Centre d'études ethniques

94-70727

LES PUBLICATIONS DU
CENTRE D'ÉTUDES ETHNIQUES

# L'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique à l'Université de Montréal

ACTES DU FORUM DES DÉCIDEURS ET DES INTERVENANTS-CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE
TENU, À MONTRÉAL, LE 31 MARS 1993

FORUM ORGANISÉ CONJOINTEMENT PAR
LE RECTORAT ET LE CENTRE D'ÉTUDES ETHNIQUES

ÉDITÉS PAR MARIE MC ANDREW ET
FABIENNE DESROCHES

ISBN : 2-921631-01-6
Dépôt légal. Bibliothèque nationale du Québec, 1993.
Dépôt légal. Bibliothèque nationale du Canada, 1993.

Université de Montréal
Centre d'études ethniques

**Comité des publications du Centre d'études ethniques**
Danielle Juteau, directrice du Centre d'études ethniques
Marie Mc Andrew, directrice-adjointe du Centre d'études ethniques

Dactylographie et mise en page : Afifa Maaninou

Centre d'études ethniques
Université de Montréal
C.P. 6128, succursale A
Montréal (Québec)
H3C 3J7

Téléphone : (514) 343-7244
Télécopieur : (514) 343-7078

# L'ADAPTATION INSTITUTIONNELLE À LA RÉALITÉ PLURIETHNIQUE À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

**Actes du Forum**
**des décideurs et des intervenants-clés de la communauté universitaire**
**31 mars 1993**

**Comité d'organisation**

JUTEAU Danielle
LAMBERT Lise
MC ANDREW Marie

# TABLE DES MATIÈRES


ACCUEIL

Discours d'ouverture — 5
*Gilles Cloutier, recteur*

Mot de bienvenue — 9
*Danielle Juteau, titulaire de la Chaire en relations ethniques et directrice du Centre d'études ethniques de l'Université de Montréal*

Présentation des objectifs du forum — 13
*Marie Mc Andrew, directrice-adjointe du Centre d'études ethniques de l'Université de Montréal*

CONFÉRENCE

«Les stratégies de quelques universités canadiennes face aux relations «raciales» et ethniques». — 19
*John Berry, professeur titulaire à l'Université Queen's de Kingston*

ÉCHANGE

Questions et commentaires de l'auditoire — 27

TABLE RONDE

Présentation des panélistes — 35
*Marie Mc Andrew*

«La présence d'étudiants allophones et leur cheminement académique» — 37
*Nadia Assimopoulos, adjointe au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche*

«Les communautés culturelles et leur intégration au campus universitaire» — 41
*Caroline Reid, conseillère aux services socio-économiques, Bureau des services aux étudiants étrangers*

«Nouveaux réflexes, nouvelles sensibilités dans la gestion des études» — 45
*Nathan Ménard, vice-doyen aux études, Faculté de l'éducation permanente*

«L'équité en emploi dans le cadre de l'obligation contractuelle fédérale» — 47
*Gisèle Picard, coordonnatrice, Bureau du programme d'accès à l'égalité*

«La stratégie organisationnelle de l'École polytechnique en matière d'adaptation à la réalité interculturelle au Québec» — 51
*Bernard Vadnais, analyste-conseil, Service des ressources humaines, École polytechnique*

# TABLE DES MATIÈRES


«La stratégie de la Faculté de l'éducation permanente en matière d'adaptation à la réalité pluriethnique» 55
*Nicole Cardinal, responsable du certificat en intervention en milieu pluriethnique, Faculté de l'éducation permanente*

«L'adaptation des contenus de cours : une atteinte à la liberté académique, une surcharge ou une mise à jour des compétences?» 59
*Janine Hohl, professeure agrégée, département de psychopédagogie et d'andragogie, Faculté des sciences de l'éducation*

«La recherche dans le champ des relations ethniques : un bilan qualitatif» 63
*Danielle Juteau, Titulaire de la Chaire en relations ethniques et directrice du Centre d'études ethniques*

ÉCHANGE 67
Questions et commentaires de l'auditoire

CLÔTURE
Synthèse des travaux 77
*Claude Lessard, doyen, Faculté des sciences de l'éducation* 79
*Robert Lacroix, doyen, Faculté des arts et des sciences*

Discours de clôture 81
*Gilles Cloutier, recteur*


**Note :** L'emploi exclusif du genre masculin est fait dans le seul souci d'alléger le texte. Cette forme désigne par conséquent, lorsqu'il y a lieu, autant les femmes que les hommes.

# DISCOURS D'OUVERTURE

**Monsieur Gilles Cloutier**
**Recteur de l'Université de Montréal**

## GILLES CLOUTIER

Chers collègues, Mesdames et Messieurs,

Comme vous en êtes certainement conscients, la société québécoise a connu depuis quelques années de profondes transformations quant à sa composition démographique et à la dynamique des relations interethniques qui y prévaut. La communauté francophone et ses institutions émergent de plus en plus comme pôle d'intégration des nouveaux arrivants dont le nombre est croissant et la provenance diversifiée et de certaines communautés d'implantation plus ancienne.

D'une part, les pressions se font de plus en plus fortes pour répondre aux attentes légitimes de ces Québécois de toutes origines en matière d'égalité et d'accès à l'emploi et à l'éducation. D'autre part, la nécessité pour les institutions publiques et privées d'offrir aux intervenants une formation et un perfectionnement leur permettant de répondre au nouveau défi du pluralisme nous amène aujourd'hui à nous pencher sur les enjeux d'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique.

Les défis qui confrontent l'ensemble des universités québécoises à cet égard sont complexes. Les participants de l'Université de Montréal au premier Colloque national des recteurs et des présidents d'universités sur les stratégies des universités canadiennes face aux relations raciales et ethniques, tenu à l'Université Queen's en février 1992, ont eu l'occasion de le constater. Je me réjouis donc de la présence parmi nous du professeur John Berry, bien connu pour son expertise dans le domaine et responsable de la rédaction des Actes de ce Colloque. Sa présentation apportera un éclairage comparatif aux problèmes dont nous discutons aujourd'hui.

À l'Université de Montréal, de nombreux volets relatifs à l'adaptation à la réalité pluriethnique sont déjà amorcés et, dans certains cas, relativement développés tant au niveau des instances universitaires que facultaires. J'aimerais en particulier signaler, parmi les actions qui témoignent de l'engagement de l'Université dans ce domaine, la création en septembre dernier du Centre d'études ethniques (CEETUM) dont madame Danielle Juteau, sa directrice, nous parlera brièvement.

La variété de nos interventions, leurs succès et leurs limites aussi seront explorés par les diverses personnes-ressources participant à la table ronde. Les informations et les commentaires que vous voudrez bien partager avec l'ensemble des participants lors du débat enrichiront notre expérience à tous.

Je tiens à exprimer mon appréciation aux responsables du Centre d'études ethniques pour avoir pris l'initiative de cet événement qui témoigne de leur engagement à être présents dans tous les aspects de la vie universitaire.

En terminant, j'aimerais vous remercier d'être venus en si grand nombre à ce Forum des décideurs et intervenants-clés de la communauté universitaire où nous aurons l'occasion d'échanger librement sur les problèmes rencontrés et les actions entreprises et de dégager des voies de collaboration et de concertation futures. Votre présence à cette rencontre est garante de son succès et, à plus long terme, de celui de l'Université à répondre adéquatement au nouveau défi de l'adaptation à la réalité pluriethnique.

En effet, notre stratégie d'attraction et de rétention des clientèles sous-représentées doit donner lieu à un examen critique de nos activités d'enseignement et de recherche afin que celles-ci reflètent adéquatement les caractéristiques et les besoins d'une société pluriethnique. Nous devons tout mettre en oeuvre pour éliminer toute attitude biaisée ou discriminatoire à l'égard des membres des minorités et promouvoir un climat de relations interculturelles et in-

terraciales harmonieuses sur le campus. Je suis convaincu que les solutions devront être recherchées en partenariat avec l'ensemble des intervenants de la communauté universitaire.

Alors, à tous, je souhaite des délibérations fructueuses. Je suivrai attentivement les discussions et je suis très intéressé à réfléchir aux suites que l'Université pourrait donner à un tel Forum.

# MOT DE BIENVENUE

**Madame Danielle Juteau.**
**Directrice du Centre d'études ethniques**

## DANIELLE JUTEAU

J'aimerais d'abord rappeler les raisons qui ont motivé l'Université de Montréal à créer un Centre d'études ethniques.

Consciente de la profondeur et de l'ampleur des transformations qui ont modifié la dynamique ethnique au Québec et ailleurs dans le monde, l'Université de Montréal, à l'initiative de la Faculté des arts et des sciences et de la Faculté des sciences de l'éducation, a établi en juin 1991 un Centre d'études ethniques (CEETUM).

Le CEETUM a été créé pour abriter la Chaire en Relations Ethniques (CRE). Or, cette dernière a été obtenue conjointement par la Faculté des arts et des sciences et la Faculté des sciences de l'éducation, dans le contexte de programmes gérés par le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté du Canada; l'Université de Montréal a fourni la contrepartie. Outre la Chaire en relations ethniques, le CEETUM abrite un Centre des langues patrimoniales (CLP) et un programme interuniversitaire de recherche sur le racisme et la discrimination. S'y joindront également des équipes de recherche dont le Groupe de recherche ethnicité et société (GRES) et le Groupe de recherche sur l'ethnicité et l'adaptation au pluralisme en éducation (GREAPE).

Le CEETUM remplit essentiellement trois mandats :

- coordonner, développer et soutenir les activités d'enseignement, de recherche et de rayonnement interuniversitaire entreprises par les divers groupes qui le composent;

- coordonner, développer et soutenir les relations des divers groupes qui le composent avec la collectivité, notamment les intervenants actifs dans le domaine des relations ethniques, des langues patrimoniales et de la lutte contre le racisme et la discrimination;

- participer aux efforts de développement et de mise en oeuvre d'une stratégie institutionnelle d'adaptation au pluralisme à l'Université de Montréal.

C'est dans le contexte de ce troisième mandat que nous sommes ici aujourd'hui.

Le CEETUM se veut un foyer important de recherche, de formation, d'animation et de diffusion des connaissances. Il rejoindra, par ses activités, des chercheurs de milieux divers, des éducateurs, des étudiants, des intervenants des secteurs public, privé et communautaire ainsi que toutes personnes intéressées aux rapports ethniques.

Finalement, je voudrais vous rappeler que nous allons emménager en mai dans nos nouveaux locaux au 3744, rue Jean Brillant et que nous serons heureux d'y accueillir collègues et membres de la collectivité universitaire pour poursuivre nos échanges sur les importantes questions que nous abordons ici. Je vous remercie et je cède la parole à madame McAndrew, organisatrice de ce Forum.

# PRÉSENTATION DES OBJECTIFS DU FORUM

**Madame Marie Mc Andrew**
**Animatrice du Forum et Directrice-adjointe du CEETUM**

# PRÉSENTATION DES OBJECTIFS DU FORUM

Dans un premier temps, j'aimerais vous situer plus précisément la tenue du présent Forum. Madame Juteau a mentionné précédemment les mandats et orientations du CEETUM. C'est dans le cadre du mandat qui vise la participation aux efforts de développement et de mise en oeuvre d'une stratégie institutionnelle d'adaptation au pluralisme à l'Université de Montréal, que se tient notre rencontre actuelle. Mais est-ce une justification suffisante pour organiser un Forum ayant l'adaptation institutionnelle comme thématique? Nous pensons que oui et je vous livre ici l'essentiel de la réflexion qui sous-tend notre démarche.

## Origine du projet

Rappelons l'origine du projet. Tout d'abord, depuis son ouverture, beaucoup d'intervenants de la communauté universitaire ont contacté le CEETUM, afin d'échanger sur leur différents mandats dans le domaine de l'adaptation au pluralisme. Spontanément, nous devenions donc un lieu de rassemblement pour un certain nombre de personnes qui sont préoccupées par les relations interethniques. Par ailleurs, il nous a semblé que la semaine interculturelle devait être un moment de réflexion privilégié pour nous, universitaires, afin de faire notre propre examen de conscience et notre propre bilan sur la question de l'adaptation institutionnelle au pluralisme. D'où notre décision de proposer au recteur cette demi-journée qu'il a acceptée de parrainer avec beaucoup d'enthousiasme considérant que l'adaptation de l'Université à la nouvelle réalité pluriethnique constituait effectivement une priorité.

## Justification du Forum

En effet, suite à divers changements démographiques et sociopolitiques, l'ensemble des universités canadiennes se penchent actuellement sur l'enjeu de l'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique de notre société. Notons parmi ces changements, l'intensification et la diversification de l'immigration récente, les revendications de diverses minorités, souvent d'implantation ancienne, en faveur de l'égalité d'accès à l'emploi et à l'éducation, ainsi que les pressions des institutions publiques et privées en faveur d'une formation et d'un perfectionnement des intervenants leur permettant de répondre aux nouveaux défis du pluralisme. Suite à l'invitation de l'Université Queen's de Kingston, l'Université de Montréal participait d'ailleurs, en février dernier, au premier Colloque national pour les recteurs et les présidents d'universités sur les stratégies des institutions face aux relations «raciales» et ethniques dans les universités canadiennes. Plus d'une soixantaine de représentants de la haute direction de l'ensemble des universités canadiennes y ont amorcé un premier bilan critique et ont tenté de définir quelques éléments d'une stratégie institutionnelle à cet égard.

L'université est, en effet, confrontée à la problématique pluriethnique à plus d'un titre, ce qui reflète la complexité de ses mandats. Tout d'abord, en tant qu'employeur, elle se doit de favoriser l'égalité d'accès à l'emploi pour tous les candidats indépendamment de leur origine ethnique. De plus, en tant que lieu de formation et de perfectionnement d'une partie importante de la population, elle doit d'une part, s'assurer d'être équitablement accessible en mettant en oeuvre une stratégie d'attraction et de rétention des clientèles sous-représentées et, d'autre part, examiner de façon critique son curriculum explicite et implicite pour que celui-ci reflète adéquatement les caractéristiques et les besoins d'une société pluriethnique. L'éradication de toute attitude biaisée ou de tout comportement discriminatoire de la part du personnel de tout niveau à l'égard des membres des communautés ethnoculturelles doit aussi être considérée comme un objectif prioritaire.

Par ailleurs, surtout en ce qui concerne son rôle auprès des jeunes adultes, l'université constitue également un important lieu de socialisation informelle et de formation des attitudes, d'où l'importance des interventions visant le développement de relations interculturelles et

«interraciales» positives sur le campus. Finalement, en tant que lieu de production et de dissémination des connaissances théoriques et appliquées, l'institution universitaire est également interpellée par la problématique pluriethnique dans ses fonctions de recherche, de rayonnement et de services à la collectivité.

À l'Université de Montréal, comme le mentionnait monsieur le recteur, de nombreux volets relatifs à l'adaptation à la réalité pluriethnique sont déjà amorcés et même, dans certains cas, relativement développés. Cependant, d'après un premier sondage effectué informellement auprès d'un certain nombre de personnes étroitement impliquées dans ce dossier, l'information et l'échange sur les interventions mises en oeuvre dans divers secteurs semblent encore peu développés. De plus, l'absence d'une stratégie d'ensemble susciterait un sentiment d'isolement, ce qui limite l'efficacité des actions entreprises.

## Objectifs du Forum

Suite à ces constats, le Forum se propose donc les objectifs suivants :

- sensibiliser la haute direction et l'ensemble des décideurs et intervenants-clés de la communauté universitaire à l'importance de l'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique ainsi qu'à ses diverses composantes;

- susciter l'échange des informations sur les problèmes rencontrés et les actions entreprises dans ce domaine et en effectuer un premier bilan critique;

- dégager des pistes de collaboration et de concertation futures dans le but de mieux définir une éventuelle stratégie institutionnelle à cet égard.

Le premier objectif vise la sensibilisation des décideurs et des intervenants-clés de la communauté universitaire à l'importance de l'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique ainsi qu'à ses diverses composantes. En effet, l'événement d'aujourd'hui est destiné aux multiplicateurs et non pas au grand public. Les gens invités sont soit des membres de la haute direction ou des cadres académiques et administratifs, soit des représentants d'associations étudiantes ou de syndicats. Ce sont des gens en mesure de jouer un rôle dynamiseur dans leur milieu respectif et d'avoir un effet de rayonnement. Des documents seront d'ailleurs disponibles pour vous aider, si vous le désirez, à organiser ultérieurement d'autres événements de ce type. Nous avons également tenu compte de la complexité des composantes de l'adaptation institutionnelle en invitant des panélistes qui traiteront des dimensions concernant l'Université employeur, l'Université lieu d'enseignement, l'Université lieu de socialisation et de relations entre les jeunes et l'Université lieu de production de connaissances. Nous aborderons la question de l'adaptation institutionnelle dans une perspective comparative, de façon à comprendre qu'elle touche l'ensemble des universités canadiennes, d'où la présence aujourd'hui de monsieur Berry.

Le deuxième objectif est de susciter l'échange d'information sur les problèmes rencontrés et les actions entreprises. En effet, nous voulions que le Forum évite de tomber dans les travers opposés d'être soit purement laudatif soit exagérément négatif. Comme nous souhaitions présenter un bilan-critique, les panélistes ont donc reçu comme mandat de donner «l'heure juste», c'est-à-dire d'identifier à la fois les acquis et les faiblesses de leur milieu. Pour cet échange d'information, nous avons tenté d'avoir un panel représentatif de l'ensemble de la communauté universitaire. Cependant, il est impossible que tous et chacun soient représentés. Certaines personnes dans la salle ont peut-être des choses tout aussi intéressantes à nous livrer, sinon plus, que ceux qui vont être à la tribune. C'est pourquoi nous vous invitons à voir cette relation entre ceux qui sont en avant et ceux qui sont dans la salle, comme une relation d'échange, où il n'y a pas d'une part des experts et d'autre part des participants. D'ailleurs il y aura presqu'une heure réservée aux discussions et aux rétroactions.

Finalement, le troisième objectif vise à dégager des pistes de collaboration et de concertation futures pour éventuellement définir une stratégie institutionnelle en matière d'adaptation à la réalité pluriethnique à l'Université de Montréal. À ce titre, il est particulièrement réjouissant de constater que monsieur le recteur semble intéressé à ce que le Forum ait des suites. Par ailleurs, de notre côté au CEETUM, nous pouvons vous assurer que nous tenterons de faire produire les Actes de ce Forum et que nous poursuivrons les liens informels qui se tisseront ici aujourd'hui.

En ce qui concerne le déroulement du Forum, je désire vous rappeler que la conférence de monsieur Berry suit immédiatement. Viendra ensuite la pause-santé, puis une heure de panel soit environ de 10 h 30 à 11 h 30. La discussion, qui pourra aller jusqu'à 12 h 15, sera suivie de la synthèse et du discours de clôture, le tout afin de terminer, tel que prévu, pour 12 h 30.

Sans plus tarder, je vous présente donc monsieur Berry. En fait, je doute que monsieur Berry ait véritablement besoin de présentation. Pour ceux qui comme moi oeuvrent dans le champ des relations ethniques, ses travaux sont des références incontournables, entre autres, son modèle si fréquemment cité dans la littérature de psychologie sociale sur la typologie des contacts interculturels. Monsieur Berry a été président de l'Association internationale de la psychologie transculturelle (AIPT), éditeur du Journal du même nom et il est professeur de psychologie à l'Université Queen's. Il est d'abord et avant tout connu comme universitaire et expert dans la domaine de la psychologie sociale et des relations interculturelles. Mais aujourd'hui, nous l'avons invité davantage à titre de personne d'action que comme universitaire :

Monsieur Berry a coordonné le Comité qui est à l'origine de la politique de l'Université Queen's en matière de relations «raciales» et interculturelles. De plus, Monsieur Berry est le responsable de la rédaction des Actes du Colloque qui a réuni tous les recteurs et les présidents d'universités canadiennes en février 1992 à l'Université Queen's. Monsieur Berry est donc, probablement, au niveau de l'ensemble des universités canadiennes, la personne la mieux informée sur le sujet que nous discutons aujourd'hui. L'éclairage comparatif qu'il va nous fournir devrait être fort utile à notre sensibilisation et à notre prise de décision. Sans plus tarder, je lui laisse donc la parole.

**CONFÉRENCE**

# Les stratégies de quelques universités canadiennes face aux relations «raciales» et ethniques

Monsieur John Berry
Professeur titulaire
Université Queen's de Kingston

# LES STRATÉGIES DE QUELQUES UNIVERSITÉS CANADIENNES FACE AUX RELATIONS «RACIALES» ET ETHNIQUES

Monsieur le Recteur, chers collègues,

Je vais m'adresser à vous en français bien que je ne le parle pas couramment. Il se peut donc que les idées que je vais mettre de l'avant soient moins nuancées que si je les avais exprimées en anglais. Vous voudrez bien m'en excuser.

J'ai l'intention d'aborder quatre aspects, à savoir : la littérature disponible, les voies de solution aux questions fondamentales, les dimensions à considérer dans le cadre d'une politique institutionnelle et l'illustration de stratégies d'adaptation institutionnelle au pluralisme choisies par diverses universités canadiennes.

## La littérature disponible

Dans cette première partie sur la recherche disponible, j'évoque les sources principales qui sous-tendent ma réflexion. Il y a tout d'abord le rapport du Comité dont j'étais le président il y a deux ans, contenant quelques 142 recommandations pour améliorer le curriculum de la formation; puis, les comptes-rendus du Colloque des recteurs et présidents d'universités sur les stratégies d'institutions face aux relations raciales dans les universités canadiennes. Il s'agit là d'une publication en cours de rédaction qui sera prochainement disponible en français et en anglais. Enfin, je me référerai à un livre auquel j'ai participé avec Jean Laponce, Jean Burnet, Rudy Kalin, John Meisel et Gilles Paquette. Ce livre qui a pour titre *Ethnicity and Culture in Canada : The Research Landscape* a été commandité par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et le Ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. Publié par les Presses de l'Université de Toronto, cet ouvrage aborde les questions des politiques nationales et québécoises dans les domaines des sciences humaines et sciences sociales, sujets éminemment importants dans le contexte de sociétés pluralistes comme le Canada et le Québec. L'ensemble de cette documentation sera disponible pour consultation au CEETUM.

## Les voies de solution aux questions fondamentales

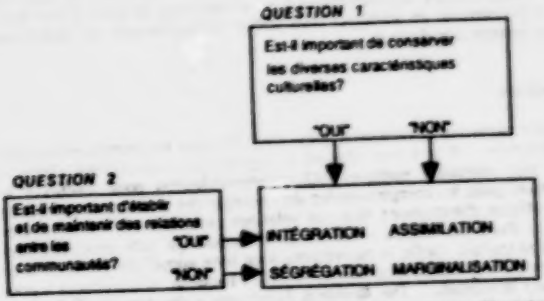
J'ai réalisé plusieurs sondages dans les universités canadiennes. À l'analyse de ces derniers, il ressort qu'il y a, au Canada, vingt-deux universités, sur une soixantaine, qui ont maintenant des politiques et des stratégies dans le domaine du pluralisme ethnoculturel.

Tel que le stipulent les Chartes des droits et libertés de la personne, canadienne et québécoise, nous vivons ensemble dans des sociétés pluralistes où tout le monde a le droit de vivre sans discrimination fondée sur la race, le sexe, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté ou les croyances religieuses. L'ensemble des politiques dites multiculturelles repose sur trois fondements qui ont presque tous été endossés par les différents gouvernements provinciaux. Premièrement, de telles politiques visent à soutenir et à encourager le maintien du patrimoine culturel et la réduction des risques d'assimilation culturelle. Ce premier fondement est relativement bien accepté parmi les populations canadienne et québécoise. Deuxièmement, ces politiques dans leurs dimensions transculturelles font la promotion des contacts et du partage culturel entre les groupes, pour aussi éviter l'isolement, en cherchant un équilibre entre l'homogénéité totale et la ghettoïsation. Cette recherche est explicite dans la politique multiculturelle canadienne de même que dans la politique québécoise. Par exemple, l'Énoncé de politique du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration favorise nettement l'intégration plutôt que l'assimilation des communautés culturelles. En même temps, cette approche vise leur pleine participation à la société québécoise. Le troisième volet des politiques multi-

culturelles favorise les changements dans les institutions publiques et privées afin de mieux réaliser cet objectif de pleine participation. En effet, les institutions relevant des domaines de l'éducation, de la santé et du travail ont tendance à servir insuffisamment ou à sous-utiliser, le cas échéant, les personnes appartenant à ces groupes. Cette dimension de l'adaptation institutionnelle est celle dont nous discutons aujourd'hui.

Quelles sont véritablement les options qui s'offrent aux universités? En ce qui me concerne, depuis quelques années, je travaille avec le modèle suivant de relations entre les divers groupes culturels.

**Modes d'acculturation**




Cela m'amène à poser une première question : est-ce qu'il est important de conserver les caractéristiques, les valeurs, les idées et les connaissances des groupes culturels dans les institutions éducationnelles? Et ce, non seulement pour les groupes français et anglais mais pour tous les groupes ethnoculturels qui sont établis au pays. La deuxième question consiste à savoir s'il est important pour les institutions d'établir et de maintenir des relations avec les communautés culturelles, c'est-à-dire de rechercher ou non des relations dans la vie quotidienne. Selon que l'on réponde oui ou non à ces questions, quatre stratégies institutionnelles en émergent.

- Premièrement, il résulte une politique institutionnelle d'**assimilation** si on répond non à la première question et oui à la deuxième question. En d'autres termes, on sous-entend que si vous désirez étudier dans notre université, il vous faut laisser de côté vos caractéristiques culturelles.

- Deuxièmement, si au contraire, on répond oui à la première question et non à la deuxième question, nous aboutissons à une politique institutionnelle de **ségrégation**. En effet, nous signifions par là que nous acceptons votre culture et votre mode vie, mais seulement si vous les partagez entre vous mais pas avec nous.

- Troisièmement, si on répond non aux deux questions, nous faisons face à une politique institutionnelle de **marginalisation**, qu'elle soit intentionnelle ou non, ce qui a pour conséquence de couper les communautés culturelles, à la fois de leurs propres institutions et de celles de la société majoritaire.

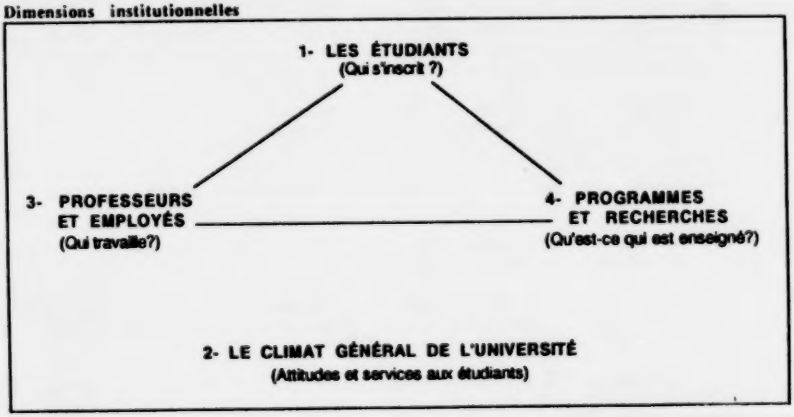
- Quatrièmement, si on répond oui aux deux questions, nous sommes placés devant une politique institutionnelle d'**intégration**, ce qui veut dire que les institutions acceptent les autres groupes culturels en tant qu'expression importante et partie intégrante de l'institution éducationnelle.

Selon le document du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, l'intégration est un processus d'adaptation à long terme, multidimensionnel et distinct de l'assimilation. Je n'ai pas trouvé leur définition de l'assimilation dans ce texte, mais le ministère a fait une distinction entre l'intégration et l'assimilation. Dans ce processus, la langue d'accueil joue un rôle essentiel et l'intégration n'est achevée que lorsqu'un immigrant ou ses descendants participent pleinement à l'ensemble de la vie collective de la société d'accueil et qu'ils ressentent un sentiment d'appartenance à son égard. Ceci fait en sorte que la définition de l'intégration, dans les termes du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, est presque exactement la même que celle que j'ai utilisée dans les relations inter-groupes et à laquelle j'ai eu recours précédemment dans l'analyse des options politiques pour les universités.

## Les dimensions à considérer dans le cadre d'une politique institutionnelle

Envisageons maintenant les diverses dimensions dont les décideurs devraient tenir compte lorsqu'ils se penchent sur le développement de politiques institutionnelles d'intégration des étudiants des minorités. Si une institution opte pour une politique d'intégration, ce qui engendre obligatoirement des changements institutionnels, que doit-elle faire? Après deux ans de travail, le comité de l'Université Queen's a établi qu'il y avait quatre dimensions principales à considérer.

**Dimensions institutionnelles**




En premier lieu, il faut se demander si les étudiants d'origine allochtone qui s'inscrivent à l'université sont le reflet de la population en général. Mais comment veiller à assurer une répartition équitable? À l'Université Queen's et dans beaucoup d'autres universités, nous avons recruté des étudiants en provenance de collèges ou d'écoles non-traditionnelles, qu'il s'agisse de réserves autochtones, de communautés culturelles, de ghettos ethniques, tous secteurs de la société dont, de façon générale, les étudiants ne constituent pas la clientèle universitaire régulière. Par exemple, chaque année à l'Université Queen's, une équipe du Bureau du registraire visite en Ontario et dans d'autres provinces les maisons d'enseignement dans les secteurs ci-haut mentionnés. C'est ainsi qu'il a été possible de recruter une clientèle estudiantine provenant des Antilles et d'Asie. Cette stratégie a clairement porté fruit et, après deux ans d'application, on peut déjà noter des changements importants dans la composition de la clientèle universitaire d'origines multiples.

Il faut cependant être conscient que sans le support d'une politique d'intégration, nous ne pouvons retenir ces clientèles non-traditionnelles. C'est pourquoi, comme le montre le point deux, il est nécessaire de mettre en place des mécanismes de soutien financier, des programmes spéciaux et un encadrement social au sein de l'université. En d'autres mots, il faut se préoccuper du climat général de l'université et des attitudes de l'ensemble du personnel et des autres étudiants à l'égard des étudiants des minorités.

Troisièmement, il faut aussi que l'on retrouve parmi la composition du personnel enseignant et des autres corps d'emploi une représentativité équitable et comparable à la population générale de l'université. Comment y parvenir? En créant des programmes incitatifs (Attraction Programs) qui identifient pour chaque poste la clientèle visée : autochtones, femmes, personnes handicapées, minorités visibles. Après quelques années de mise en place de ces programmes, le gouvernement a atteint, en ce qui concerne les femmes, un niveau de 40% de représentation, comparé à un pourcentage de 20% en l'absence de tels programmes. Dans ce contexte, la recherche de l'excellence demeure primordiale, mais une université qui ne s'en tiendrait qu'à ce critère, en occultant les autres facteurs, ne pourrait prétendre à cette excellence. À l'Université Queen's, ce principe fondamental régit nos choix de façon à refléter la société en général. Nous croyons qu'ainsi notre université atteint un plus haut niveau d'excellence. De ce fait, une université qui reflète la composition ethnoculturelle de la société est une institution plus excellente qu'une université qui continue à fonctionner avec le seul critère de l'excellence académique.

Quatrièmement, notre comité a établi que les programmes sont souvent «eurocentriques» et dispensés par des professeurs, la plupart du temps de culture occidentale, c'est-à-dire avec des points de vue de blancs colonisateurs. Il faut ainsi, par exemple, voir à ce que les cours d'histoire d'Afrique, d'Asie ou des autochtones soient de préférence prodigués par des professeurs originaires de ces cultures, qui en connaissent bien les us et coutumes.

Il ressort aussi qu'on ne peut toucher à un secteur sans risquer de changer les autres. Il est alors nécessaire d'avoir une approche systémique qui tienne compte en même temps du recrutement de la clientèle tant estudiantine que professorale, de la mise en place des programmes et de l'établissement d'un bon climat au sein de l'institution. Ce n'est qu'à ce prix que nous éliminerons tout risque de marginalisation d'un secteur au détriment d'un autre.

**L'illustration des stratégies d'adaptation institutionnelle au pluralisme choisies par diverses universités canadiennes**

J'ai choisi de vous décrire divers modèles de stratégies expérimentés dans trois universités canadiennes soit l'Université de Colombie Britannique (UBC), l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et l'Université Queen's de Kingston.

Tout d'abord, à l'Université de Colombie Britannique il y a un bureau rattaché à celui du recteur de l'université qui s'appelle le Bureau de Liaison multiculturelle (Multiculturalism Liaison Office). Même si les étudiants préfèrent l'appellation antiraciste à celle de multiculturelle, le bureau de l'Université de Colombie Britannique s'en tient à ce vocable, le considérant assez précis. Le mandat de ce bureau est donc de mettre de l'avant des programmes constitués principalement de mesures «pro-actives», c'est-à-dire des programmes de prévention et de sensibilisation auprès de la clientèle universitaire et de la communauté en général. Pour ce faire, le bureau a recours à des outils promotionnels tels des affiches annonçant les divers séminaires, ateliers, recherches, et autres activités offertes par l'université. Le bureau travaille, en consultation avec les différentes facultés, à changer le curriculum et à mettre de l'avant des propositions de politique, tout cela en étroite relation avec les différentes communautés. C'est ce qu'on appelle des mesures pro-actives. En effet, le bureau n'est pas là pour résoudre des problèmes de racisme ou de conflits entre les groupes culturels; d'autres intervenants qui oeuvrent sur le campus s'occupent de cet aspect.

Le deuxième modèle actuellement expérimenté à l'UQAM est celui d'un comité regroupant diverses composantes de l'institution se penchant sur les relations interethniques. Ce comité, dont les travaux sont en cours, a échangé avec celui formé à l'Université Queen's, et vient de publier un premier document définissant les termes de référence devant constituer une éventuelle politique de l'UQAM dans ce dossier. Il s'agit là, pour l'instant, d'un document non-officiel, ce qui ne me permet pas de vous en livrer la teneur. Toutefois, il vous serait loisible d'obtenir des informations plus détaillées en vous adressant à M. André Jacob, du Département de Travail social de l'Université du Québec à Montréal, qui préside ce comité.

Le troisième modèle se retrouve à l'Université Queen's. Il s'agit d'une sorte de Charte des Droits de la personne, publiée tout récemment et qui se veut une réponse institutionnelle à la problématique des relations interraciales. Ce document est par ailleurs le premier de notre institution à paraître dans les deux langues officielles. Il recommande la création d'un Centre des Droits de la personne, indépendant de l'administration, tout comme son directeur d'ailleurs. Le Centre fonctionne avec l'aide d'un conseil pédagogique, une sorte de conseil des Droits humains et travaille sur trois volets principaux soit : l'anti-racisme, l'anti-homophobie et le harcèlement sexuel. Pour chacun de ces trois volets, il y a un conseil pédagogique spécifique et une personne engagée à plein temps. Chaque conseil a trois mandats à couvrir.

- Le premier mandat regroupe la prévention «pro-active», la coordination par le biais de séminaires hebdomadaires et la participation à des débats sur les changements institutionnels avec les étudiants, les employés et les professeurs. On y aborde des thèmes tels que les codes de comportement et les propos racistes ou ethnocentriques.

- Le deuxième mandat consiste en la recherche de résolution de conflits dans les cas de problèmes rapportés. Pour ce faire, chaque conseil investit certains conseillers du pouvoir d'enquêteurs privés. Ces enquêteurs cherchent des solutions et, si nécessaire, acheminent des recommandations au recteur ou à la formation disciplinaire en rapport avec les parties impliquées dans le conflit. C'est donc dire qu'il y a des conseillers qui exercent des pouvoirs de résolution de conflits à l'intérieur de chaque volet. Dans les autres universités, il n'y a qu'une seule personne affectée à ces trois volets. Il y a aussi des universités qui nomment un ombudsman pour s'occuper des résolutions de conflits entre les groupes sur le campus.

- Le troisième mandat consiste en la recherche d'applications pédagogiques reflétant et respectant la composition pluriethnique du campus. C'est ainsi que l'on retrouve, dans certaines facultés, des programmes spécifiques pour des groupes culturels spécifiques comme l'histoire asiatique (Asian Studies) ou l'histoire des noirs (Black Studies). La faculté d'éducation de l'Université Queen's offre un programme de préparation à l'éducation pour les autochtones. De plus, un programme de préparation au droit est également offert aux groupes autochtones à l'Université de Saskatchewan.

En conclusion, il faut mentionner que chaque contexte est spécifique, ce qui commande des programmes et des solutions différentes. J'espère cependant avoir suffisamment suscité de questions et fourni d'éléments pour que nous puissions commencer la discussion.

**Références**


Berry, J.W. et Laponce, J. (Eds)(1993).Ethnicity and Culture in Canada:The Research Landscape. Toronto. University of Toronto Press

Berry,J.W. et Jonata, M. Robillard, M. et Sinotti, J. (Eds)(1992).Colloque des Recteurs et Présidents d'Universités sur les stratégies d'Institutions face aux Relations Raciales dans les Universités canadiennes. Kingston: Queen's University.

Berry, J.W.et all. (1991). Towards Diversity and Equity at Queen's.Report of the Principal's Advisor Committee on Race Relations. Queen's Gazette, 23, (Supplement, April 8)

## PÉRIODE D'ÉCHANGES ET DE COMMENTAIRES AVEC L'AUDITOIRE

**Animatrice : Marie Mc Andrew**

## PÉRIODE D'ÉCHANGES ET DE COMMENTAIRES AVEC L'AUDITOIRE

*Je suis Andrée Forget de la Faculté de médecine. Vous avez parlé de programmes spécifiques pour groupes spécifiques. À votre avis, sont-ce des modèles à favoriser ou n'y-a-t-il pas risque de ségrégation dans l'application de ces programmes? Je parle des programmes spécifiques comme ceux de préparation au droit pour les autochtones dispensés à l'Université de Saskatchewan et dont vous nous avez donné l'exemple dans votre allocution.*

**Réponse de M. Berry**

C'est peut-être une sorte de ségrégation mais elle sera temporaire à l'Université. Par exemple, à l'Université de Saskatchewan, il existe un cours d'été de préparation au droit pour les autochtones. Si les étudiants inscrits à ce cours le réussissent, ils ont l'assurance d'être acceptés par les facultés canadiennes de droit et d'y suivre le programme régulier. Ces programmes sont transitoires. Ils sont mis sur pied à l'intention de groupes spécifiques. Comme je l'ai déjà dit, c'est une sorte de ségrégation mais c'est une ségrégation temporaire et c'est aussi, dans les cas de programmes spécifiques comme «Black Studies», une sorte de soutien ou de reconnaissance sociale. Les programmes spécifiques pour groupes spécifiques sont sûrement transitoires mais les étudiants qui s'y inscrivent les trouvent très importants pour leur maintien et leur survie dans les universités. C'est donc de ce fait un instrument de rétention de ces clientèles dans nos institutions.

*Je suis étudiante en pharmacie et je veux aborder la problématique de l'interculturalisme à l'Université de Montréal. Je voudrais savoir si, dans les autres universités, il y a des organisations étudiantes qui tentent de faciliter l'intégration des étudiants des communautés culturelles à la communauté d'accueil?*

**Réponse de M. Berry**

À ma connaissance, on retrouve des associations ethnoculturelles dans presque toutes les universités. À l'Université Queen's, les associations sont ouvertes. Par exemple, les étudiants d'origine grecque ou non-grecque peuvent s'associer à l'association grecque et les étudiants d'origine chinoise ou non-chinoise à l'association chinoise. Il n'y a pas de discrimination dans les associations. Les associations jouent un rôle très important pour l'adaptation des étudiants des communautés culturelles et des minorités nationales. Elles sont très actives et quand j'étais président du Comité à Queen's, nous y avons incorporé des membres de plusieurs associations étudiantes.

*Oui, mais y-a-t-il concrètement des structures, des moyens dynamiques qui permettent ces changements dans la vie étudiante? Y-a-t-il des moyens financiers ou autres?*

**Réponse de M. Berry**

Il y a des associations qui ont des budgets spéciaux et il existe aussi à l'Université Queen's un Centre international d'associations étudiantes qui a le droit d'avoir des locaux sur le campus universitaire. De plus, je pense qu'il y a des budgets pour les programmes spécifiques.

*Je me nomme Jacques Demers et je suis du Département d'études françaises. M.Berry, vous nous avez présenté un schéma très éclairant des quatre stratégies qui résultent de la réponse oui ou non aux deux questions que vous avez identifiées. Je pense que ce modèle, qui*

*est fort intéressant, prend pour acquis que le groupe intégrant (je m'excuse de l'expression) ne change pas. Est-ce que vous avez pu examiner cet aspect de la question?*

**Réponse de M. Berry**

Je vous ai présenté aujourd'hui un modèle sous l'angle institutionnel. Il est bien entendu que l'intégration requiert une adaptation mutuelle. Au Québec par exemple, d'un côté, les communautés culturelles doivent apprendre le français pour demeurer dans les institutions francophones, mais le groupe majoritaire doit, lui aussi, accepter de changer des valeurs, des attitudes ou des comportements. C'est une adaptation mutuelle mais présentée seulement du point de vue institutionnel. Je pense que le plus grand problème reste que les communautés culturelles acceptent de devoir changer mais que les institutions qui existent actuellement, tant au Québec qu'au Canada, n'acceptent pas assez cette obligation de changement.

*Mon nom est Charles Leblanc et je suis directeur du Centre d'études de l'Asie du Sud-Est et également directeur du Centre à Montréal pour les échanges avec la Chine (CAMEC). Ce dernier organisme a été mis sur pied par l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et il a comme mission de faciliter l'intégration des étudiants chinois, envoyés par le gouvernement chinois, pour étudier au Québec pour une période d'un an. Pour répondre à cet objectif, le CAMEC a instauré un programme de jumelage entre étudiants chinois arrivant de Chine et étudiants de l'Université de Montréal. Cela a suscité une sensibilité mutuelle et réciproque que j'estime très bénéfique pour les deux parties. Même si cet organisme a été créé pour les étudiants qui viennent de l'étranger pour un stage temporaire, je me demande si la formule du CAMEC ne pourrait pas être applicable pour les communautés culturelles qui sont établies dans notre institution universitaire. Je me demande si de telles approches, appliquées dans nos universités, ne permettraient pas une meilleure sensibilisation à notre milieu universitaire par rapport à ces groupes culturels et ne faciliteraient pas l'intégration active et positive de ces communautés dans nos milieux universitaires?*

**Réponse de M. Berry**

C'est très intéressant comme approche, mais je pense qu'il y a une différence très importante à considérer lorsque l'on parle des minorités culturelles qui vivent dans notre société, car leurs membres ont, à titre de payeurs de taxes, les mêmes droits que les autres canadiens. À titre de travailleurs, je pense qu'ils ont le droit de demander des changements institutionnels alors que les étudiants internationaux n'ont pas ce droit.

*Mon nom est Solange Cantin, je suis responsable du Bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel à l'Université de Montréal. Je reviens à votre schéma de départ constitué à partir des réponses aux deux questions que vous posez. Je me demande si ce schéma ne nous aiderait pas à comprendre les contradictions entre les différentes actions institutionnelles. Si à la question , «est-il important de conserver les caractéristiques culturelles?», on répond oui dans certains cas, selon toute évidence, ceci veut dire que l'on répond non pour d'autres situations; le harcèlement sexuel étant peut-être un de ces cas de figure. Ou alors, on travaille finalement au niveau de la prévention, tant auprès des communautés culturelles que de la communauté dominante. On se retrouve souvent devant cette double difficulté, lorsqu'on travaille par exemple dans une situation de harcèlement sexuel, où la personne qui est mise en cause est une personne d'une communauté culturelle. Dans ce cas, doit-on finalement accepter, même pour une institution qui veut être ouverte aux communautés culturelles et favoriser l'intégration (soit le cas d'une réponse oui aux deux questions de votre schéma), de travailler à modifier certaines attitudes qu'on considère inacceptables. Dans certains cas, la réponse oui est extrêmement difficile à admettre pour l'ensemble d'une communauté universitaire ou pour un Bureau ou un Office ou un Service qui s'occupe d'égalité des rapports hommes-femmes?*

**Réponse de M. Berry**

Il est bien évident qu'il y a des contradictions et des problèmes qui existent des deux côtés lors de l'implantation des programmes institutionnels. Les difficultés les plus importantes surgissent lorsque, d'une part, l'Université parle davantage qu'elle n'applique des programmes concrets et que, d'autre part, les communautés culturelles, face à la résistance des administrations ou des comités, décident de ne pas faire connaître des caractéristiques culturelles importantes pour eux. Ces contextes occasionnent de graves problèmes de compréhension et d'acceptation mutuelles. Actuellement, je pense que la majorité des universités acceptent en théorie les politiques et les bons mots mais l'application concrète et pratique de ces politiques tarde souvent à se manifester.

**Intervention et précision de Marie Mc Andrew**

J'aimerais rajouter que M. Berry s'est beaucoup référé à la politique québécoise, qui, selon moi, répondrait exactement ici à votre question. Il y est bien dit dans cet Énoncé de politique que le Québec est une société pluraliste, **dans les limites des valeurs démocratiques fondamentales**, ce qui n'exclut pas un minimum de culture civique commune telle que définie par les lois et les chartes. Je pense qu'on utilise trop souvent le terme pluralisme culturel alors que l'on parle en réalité de relativisme culturel absolu, ce qui est une notion fort différente.

*Je suis Gisèle Picard, responsable du Bureau du Programme d'accès à l'égalité. J'aimerais vous entendre parler plus précisément des stratégies de recrutement du personnel. Vous nous en avez déjà donné quelques unes en parlant de publiciser là où on peut rejoindre les étudiants potentiels et en nous disant d'indiquer sur l'affichage que les postes sont ouverts aux hommes et aux femmes de toutes origines. Alors, comment procédez-vous, par exemple, à l'Université Queen's, quand le Comité de sélection doit choisir parmi plusieurs candidatures excellentes? Est-ce que, à compétence équivalente, vous favorisez une candidature en référence aux groupes désignés comme les communautés ethniques ou les femmes?*

**Réponse de M. Berry**

J'aimerais préciser trois choses. Tout d'abord l'affichage pour les postes doit être acheminé vers des publications non traditionnelles. Par exemple, si nous cherchons quelqu'un au poste de directeur du Bureau d'éducation autochtone, nous enverrons les annonces de postes aux journaux et publications autochtones. Deuxièmement, nous avons un programme à l'Université Queen's qui s'intitule le «National Scholars Program». Il s'agit d'un programme qui vise le renouvellement du personnel facultaire en créant des postes de transition entre les gens qui sont en préretraite ou qui désirent quitter et ceux qui se présentent aux nouveaux postes offerts. À l'Université Queen's le «National Scholars Program» a été créé dans le but d'améliorer le niveau de participation des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées, clientèles moins souvent impliquées dans ce processus de renouvellement du personnel. Mais nous tentons aussi d'autres expériences. Ainsi, troisièmement, étant donné la difficulté de trouver un candidat détenteur d'un doctorat dans certaines communautés ethnoculturelles, mais considérant que les expériences et les connaissances de la vie culturelle de ces groupes sont importantes pour le poste, nous acceptons ces autres qualifications comme critère de sélection acceptable plutôt que de ne considérer que le seul critère académique.

# TABLE RONDE

**L'adaptation institutionnelle à la réalité pluriethnique à l'Université de Montréal : «Expériences en cours et développements futurs»**

Présidente et animatrice : Madame Marie Mc Andrew

Madame Nadia Assimopoulos, adjointe au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

Madame Caroline Reid, conseillère aux services socio-économiques, Bureau des services aux étudiants étrangers

Monsieur Nathan Ménard, vice-doyen aux études, Faculté de l'éducation permanente

Madame Gisèle Picard, coordonnatrice, Bureau du programme d'accès à l'égalité

Monsieur Bernard Vadnais, analyste-conseil, Service des ressources humaines, École polytechnique

Madame Nicole Cardinal, responsable du certificat en intervention en milieu pluriethnique, Faculté de l'éducation permanente

Madame Janine Hohl, professeure agrégée, département de psychopédagogie et d'andragogie, Faculté des sciences de l'éducation

Madame Danielle Juteau, titulaire de la Chaire en relations ethniques et directrice du Centre d'études ethniques

## MARIE MC ANDREW

### Présentation des panélistes

Pour atteindre ses objectifs et répondre à sa thématique, **L'adaptation à la réalité pluriethnique, expériences en cours et développements futurs**, le présent Forum donnera lieu à des échanges francs et lucides dans un contexte de recherche de solutions communes et non de compétition intra ou interuniversitaire. Pour ce faire, nous avons donc invité des représentants du milieu universitaire qui nous semblaient les mieux placés pour nous entretenir des diverses composantes du processus d'adaptation institutionnelle. Sans plus tarder, je vous présente donc très rapidement le panel des personnes-ressources et l'aspect qu'ils traiteront dans leurs présentations respectives.

Il est amusant de constater que durant la prochaine heure nous allons tenter de répondre à trois des questions de monsieur Berry, et ce, spontanément, sans l'avoir préalablement consulté, et relativement dans l'ordre où il les a posées. La première question est : «**Qui s'inscrit à l'Université et comment les retient-on?**» Madame Nadia Assimopoulos, adjointe au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, va nous livrer les données quantitatives sur la présence d'étudiants allophones et leur cheminement académique, ce qu'on appelle l'attraction et l'attrition. Elle sera suivie par madame Caroline Reid, conseillère aux services socio-économiques du Bureau des étudiants étrangers, qui nous informera sur les types de problèmes que rencontrent ces étudiants et la façon dont nous les soutenons dans leurs démarches académiques et d'intégration sociale. Même si madame Reid est du Service des étudiants étrangers, et que nous voulions aujourd'hui séparer les deux problématiques, elles est responsable de fait des deux dossiers, ce qui démontre à quel point à l'Université, nous ne sommes pas encore très avancés sur la question spécifique des communautés culturelles.

Toujours dans la même dimension de «**Qui s'inscrit et comment les retenons-nous?**», monsieur Nathan Ménard, vice-doyen aux études de la Faculté d'éducation permanente, va nous parler des adaptations nécessaires pour les gestionnaires confrontés à des problèmes de racisme ou à des demandes d'exemptions provenant d'étudiants des communautés culturelles. Signalons par la même occasion que c'est madame Lucie Douville, ombudsman, qui aurait dû nous parler de cette question de lutte au racisme, mais un engagement antérieur l'en a empêchée. C'est cependant avec beaucoup d'intérêt qu'elle a appris l'organisation du Forum d'aujourd'hui et elle a manifesté le désir d'être informée des résultats de nos travaux.

Nous aborderons ensuite la deuxième question à savoir : «**Qui travaille à l'Université?**». Il s'agit alors de l'Université employeur. En effet, les éléments présentés par monsieur Berry ont illustré à quel point le fait d'avoir du personnel d'origine ethnique diverse contribuait à enrichir nos habiletés de gestionnaires et à la rétention des étudiants. À cette fin, madame Gisèle Picard, coordonnatrice du Bureau d'accès à l'égalité à l'emploi, parlera de l'équité en emploi dans le cadre d'obligation contractuelle.

Ce qui nous amène à notre troisième question : «**Que fait le milieu pour s'adapter au pluralisme?**» Nous trouvions intéressant d'ajouter trois exemples d'application pratique au niveau de Facultés et d'Écoles associées qui ont entrepris une démarche institutionnelle. Pour ce faire, monsieur Bernard Vadnais, analyste-conseil au service des Ressources humaines de l'École polytechnique, va présenter la stratégie de l'École polytechnique en matière d'adaptation à la réalité interculturelle, stratégie officiellement lancée le 26 mars dernier. Quant à madame Nicole Cardinal, responsable du certificat en interventions en milieux multiethniques, elle nous livrera la stratégie de la Faculté de l'éducation permanente en matière d'adaptation à la réalité pluriethnique. Suivra madame Janine Hohl, professeure agrégée au Département de psychopédagogie et d'andragogie à la Faculté des Sciences de l'éducation (FSE), qui abordera le processus mis en oeuvre depuis trois ans à la FSE en insistant particulièrement sur l'adaptation des contenus de cours. En effet, la FSE s'intéresse à cette question du point de vue de la formation des enseignants en milieux multiethniques et non seulement en

fonction de sa seule clientèle étudiante. Ceci a eu comme conséquence que cette Faculté a particulièrement réfléchi aux changements des contenus de cours. Madame Hohl traitera donc la problématique suivante : «Est-ce que l'adaptation des contenus de cours est une atteinte à la liberté académique, une surcharge ou une mise à jour des compétences?» Finalement, madame Danielle Juteau abordera la question de la recherche car, pour adapter des cours, il faut également produire de nouvelles connaissances et développer une recherche davantage axée sur la réalité pluriethnique.

Par ailleurs, en ce qui concerne la formule de ce Forum, il a été demandé aux panélistes de faire un bref exposé, de cinq à sept minutes, afin de laisser place à une période de discussion en plénière. Sans plus tarder, place aux panélistes.

## NADIA ASSIMOPOULOS

### La présence d'étudiants allophones et leur cheminement académique

Compte tenu du fait qu'il ne s'agit ici que d'un survol, je vais m'en tenir à brosser un tableau, que nous avons à l'Université de Montréal, des données et des contraintes qui sont liées à la définition du terme allophone. J'aborderai également l'évolution des effectifs étudiants selon les types de programme et leur répartition selon les Facultés. Ensuite, je parlerai de leur cheminement académique, principalement en termes d'abandon par rapport à l'Institution qu'est l'Université de Montréal, donc excluant la notion de transfert dans la mesure où, quand les étudiants changent de programme au sein même de l'Université, c'est toujours un gain pour l'Université. Finalement, je vais dégager très rapidement quelques orientations et perspectives en ce qui concerne une éventuelle stratégie de recrutement de la part de l'Institution.

#### Contraintes liées à la définition du terme «allophone»

L'objectif majeur du fichier Cohortes, constitué à l'automne 1987, consiste à analyser de façon longitudinale le cheminement académique des étudiants inscrits aux programmes de l'Université de Montréal, en particulier les phénomènes de persévérance, d'obtention de diplômes et d'attrition.

Le fichier est très complexe et contient un certain nombre de variables qui reflètent des caractéristiques des étudiants telles que l'âge, le sexe, la citoyenneté et la langue maternelle.

Le critère de langue maternelle comporte trois catégories : français, anglais et autres. Ce critère sous-estime légèrement toutefois la présence d'étudiants issus des communautés culturelles du fait que certains d'entre eux, tels les haïtiens ou les juifs sépharades, ont déjà le français comme langue maternelle. Bien qu'imparfait, il a néanmoins été retenu depuis plusieurs années dans nos formulaires d'inscription, au détriment du critère d'origine ethnique, suite aux recommandations de la Commission des droits de la personne.

#### Évolution des effectifs étudiants selon la langue maternelle et le type de programme. Cohorte de 1987 à 1990

L'analyse des données du fichier Cohortes des cinq dernières années révèle :

a) une proportion relativement faible d'allophones parmi les étudiants de notre institution;

b) une quasi stabilité des effectifs allophones qui ne représentent guère plus de 6,7% de la population étudiante en 1991 comparativement à 5,9% en 1987.

Compte tenu de la grande concentration des communautés culturelles dans la région montréalaise, de l'évolution démolinguistique des dernières années et en raison de l'application de la Loi 101, cette faible présence des allophones au sein de notre institution constitue certes une anomalie et un paradoxe. Tout se passe comme si les effets de la Loi 101 se manifestaient pleinement au niveau pré-universitaire, y compris au collégial, mais se dissipaient au niveau universitaire.

Dans chacune des cinq cohortes, les étudiants allophones sont uniformément répartis au niveau du 1er cycle, notamment dans les programmes de baccalauréat, de majeur et de mineur, à l'exception des certificats où ils sont nettement sous-représentés.

Par contre, ils sont proportionnellement plus nombreux aux cycles supérieurs où ils constituent entre 8 % et 10 % des étudiants inscrits à la maîtrise et 15 % à 18 % des inscriptions au doctorat. Il s'agit sans doute là de l'effet de la présence d'étudiants étrangers.

**Répartition des étudiants allophones selon la Faculté**

Les étudiants allophones sont sous-représentés dans six de nos facultés soit : Droit, Éducation permanente, Sciences de l'éducation, Sciences infirmières, Théologie et Éducation physique.

Ils sont sur-représentés par rapport à la moyenne universitaire et non par rapport à leur poids numérique au sein de la société montréalaise dans les facultés suivantes : Aménagement, Pharmacie, Médecine, Médecine dentaire, Médecine vétérinaire (4 cohortes sur 5), Optométrie (3 cohortes sur 5), ainsi que dans le secteur des Sciences et des programmes facultaires de la Faculté des arts et des sciences.

**Cheminement académique : persévérance et abandon au niveau institutionnel**

Le taux d'abandon au niveau institutionnel des allophones est supérieur à celui des francophones. Il s'agit ici des étudiants qui quittent l'Université de Montréal et non de ceux qui quittent leur programme tout en restant intra muros.

Une analyse plus fine des données révèle cependant, qu'à l'instar des francophones, les allophones inscrits aux programmes spécialisés, de Maîtrise et de Doctorat abandonnent moins que ceux inscrits aux programmes courts. Il s'agit probablement là de l'effet conjugué du contingentement et des orientations de carrière des allophones.

**Orientations et perspectives : pour une stratégie de recrutement**

Ce double constat, faible présence et plus grande tendance à l'abandon des étudiants allophones, devrait inciter l'institution à adopter des stratégies spécifiques à leur égard, notamment une politique de recrutement active.

Ainsi, les allophones constituent une des cibles identifiées par le Groupe de travail sur les stratégies de recrutement des clientèles étudiantes, constitué par le Recteur dès 1990. Plusieurs instances, dont la Faculté des arts et des sciences, la Faculté de l'éducation permanente, la Faculté des études supérieures, le Bureau des admissions et la Direction des communications ont déployé de réels efforts en ce sens.

Une véritable stratégie de recrutement implique toutefois, outre l'identification des enjeux et des causes à l'origine de ce double phénomène, une certaine concertation au niveau de l'application des mesures concrètes afin d'en augmenter l'efficacité.

Pour l'essentiel, le premier enjeu est d'ordre institutionnel : il s'agit pour l'Université de Montréal de relever le défi d'adaptation à la réalité pluriethnique qui caractérise la société montréalaise. Cela signifie évidemment une plus grande représentation des milieux ethniques tant au sein de la population étudiante que parmi le corps professoral ou le personnel non enseignant de l'Université. Cela signifie, également, une certaine adaptation, dans les domaines de la recherche et des programmes d'études, à cette réalité multiethnique afin que nos futurs diplômés soient mieux préparés à y faire face une fois sur le marché du travail.

Quant au deuxième enjeu, il est plutôt d'ordre sociétal et confronte le rôle d'agent social de notre institution. Il s'agit, en effet, de relever le défi de l'intégration sociale, car si la ten-

dance actuelle se maintient, les élites ethniques de demain seront fortement influencées par leur séjour dans les universités anglophones.

Les facteurs à l'origine de ce phénomène d'orientation massive des allophones vers les établissements universitaires anglophones sont essentiellement liés aux objectifs de carrière et de formation des étudiants issus des communautés culturelles :

- outre le français, dont on ne peut se passer puisque l'on vit au Québec, la connaissance de l'anglais est considérée comme indispensable à la réussite socio-professionnelle;

- l'apprentissage du français étant assuré après avoir fréquenté l'école française, effectuer ses études universitaires en anglais est perçu comme le meilleur moyen d'acquérir une connaissance parfaite des deux langues et améliorer ses chances de réussite;

- de plus, le très grand prestige dont jouit l'Université McGill, tant au Canada qu'à l'étranger, confère au diplôme obtenu dans cette institution une valeur ajoutée sur le marché du travail;

- finalement, les choix de carrière des étudiants allophones les orientent fréquemment vers des programmes contingentés. Ils sont donc susceptibles d'abandonner leur inscription à l'Université de Montréal si McGill ou Concordia les accepte dans les programmes qui les intéressent.

Une politique de recrutement devrait, par conséquent, agir sur ces perceptions pour être efficace.

D'une part, elle devrait viser à améliorer l'image de l'Université de Montréal auprès des milieux ethniques, par une action de sensibilisation auprès des médias et leaders des communautés culturelles. À cet effet, la diffusion des informations qui contribueront à bâtir pour l'Université de Montréal une image de prestige, fondée sur l'excellence et analogue à celle de McGill est essentielle : les prix et bourses obtenus par nos professeurs et étudiants, les subventions et découvertes de recherche ou les ententes avec des établissements prestigieux sont autant d'éléments aptes à avoir un impact positif.

Mais il faut également mener une campagne de sensibilisation auprès des leaders et des médias ethniques afin que soient levées les barrières qui séparent mutuellement les communautés.

Finalement, les mesures d'accueil et d'intégration à la vie départementale des étudiants allophones, la présence d'un interlocuteur pour gérer les difficultés, les bourses d'études dont ils pourraient bénéficier, sont autant de moyens de nature à retenir ces étudiants intra muros, réduisant ainsi le taux d'abandon élevé dont ils font preuve.

Un renversement des tendances actuelles en ce qui concerne la présence des allophones à l'Université de Montréal ne peut avoir qu'un effet positif tant pour l'institution que pour la société québécoise.

CAROLINE REID

# Les communautés culturelles et leur intégration au campus universitaire

## Composition de la clientèle

Avant d'énumérer les interventions effectuées pour l'intégration des communautés culturelles sur le campus universitaire, je crois qu'il faut définir ce qui constitue la masse plurielthnique à l'Université de Montréal.

Elle se divise en 3 blocs :

1- Les étudiants étrangers

Plus de 1 800 étudiants étrangers fréquentent l'Université de Montréal. Ce nombre atteint 2 500 si l'on inclut les étudiants de l'École polytechnique et des Hautes Études Commerciales. Ils représentent 5% de la population étudiante. Leur séjour est dit temporaire, mais précisons que le séjour moyen au Québec de la majorité d'entre eux oscille entre 3 et 5 ans.

2- Les résidents permanents

Les nouveaux immigrants détenteurs du statut de résident permanent représentent un autre 5 % de la clientèle de notre institution.

3- Les citoyens canadiens issus des minorités ethniques

Ces résidents permanents peuvent demander, après 3 ans de séjour en sol canadien, leur citoyenneté canadienne. L'obtention de cette citoyenneté leur permet de se fondre à la clientèle du troisième bloc, c'est-à-dire les citoyens canadiens issus des minorités ethniques mais dont on ne peut malheureusement pas répertorier le nombre exact à l'Université de Montréal. Je risquerais cependant le pourcentage de 8%. Il faut souligner cependant que l'obtention de la citoyenneté ne signifie en rien l'abandon de l'appartenance à la communauté culturelle d'origine.

Donc, près de 20% de notre population étudiante est constituée de membres des communautés culturelles distinctes de la majorité et dont la présence au Québec date de quelques mois à quelques années.

## Précautions à prendre

Ces milliers de personnes se retrouvent sur le campus, dans des salles de cours et sont, dans plusieurs cas, issues de systèmes d'éducation différents et habituées à des méthodes d'enseignement distinctes. Ils répondent à des codes culturels différents et, dans plusieurs cas, le français est une deuxième, voire une troisième langue d'usage pour eux.

Les difficultés auxquelles ces étudiants sont confrontés sont multiples. Elles varient d'intensité, ne sont pas nécessairement homogènes et se retrouvent à toutes les étapes du circuit de l'étudiant à l'Université.

À titre d'exemple, voici quelques unes de ces difficultés :

- en tant que candidat potentiel, dès les premiers contacts avec l'institution, nous devons nous assurer que l'information reçue par l'étudiant soit claire, complète et compréhensible par un étranger;

- au moment de l'admission, chaque dossier doit être traité avec une très grande rigueur. Je fais référence ici à toute la question de la reconnaissance des équivalences de diplômes et de formation;

- à son arrivée à Montréal, et également sur le campus, nous devrions concentrer nos efforts sur les questions d'installation, d'orientation et d'intégration de l'étudiant;

- pendant son programme d'études, l'étudiant doit décortiquer ce qu'est un choix de cours et ses incidences administratives. Il doit aussi se familiariser avec nos méthodes d'enseignement, de recherche, de travail, nos méthodes d'évaluation et de notation. Il doit en plus s'adapter à notre type de relations professeur-étudiant, déchiffrer les comportements en classe et les contenus de cours. Il doit maîtriser la langue de communication, mais également dans plusieurs cas, la langue de documentation. Sur le campus, il doit s'intégrer à la communauté universitaire, être accepté de ses pairs, développer ou optimiser ses connaissances de la société québécoise.

**Services offerts**

Le Bureau des services aux étudiants étrangers a le mandat de faciliter l'intégration de sa clientèle à la communauté universitaire et à son adaptation à la société québécoise. La présence d'un nombre grandissant d'allophones à l'Université de Montréal est une préoccupation importante pour l'ensemble des services aux étudiants. À ce titre, conscients que **les nouveaux immigrants sont eux aussi** confrontés aux mêmes difficultés et vivent les mêmes appréhensions que **les étudiants étrangers,** notre Bureau offre, depuis 1990, les mêmes services à ces deux clientèles. Nous rejoignons ainsi deux des trois blocs d'étudiants mentionnés plus tôt.

Réalisations à l'interne

Face à cela, quels mécanismes l'Université a-t-elle mis en oeuvre afin de faciliter, sur le campus, l'intégration des minorités et le développement des relations interculturelles positives? En voici un survol :

- Premièrement, à l'arrivée, nous offrons des services d'accueil et d'orientation, c'est-à-dire une cassette-vidéo sur le fonctionnement et la composition de l'Université, une pochette d'information et une rencontre avec un conseiller. Nous offrons également un programme d'accompagnateur où le nouvel arrivant qui le désire est jumelé à un ancien qui se charge de lui faire connaître le campus, de le conduire à sa faculté, de l'initier au métro et de l'aider dans sa recherche d'un logement.

- À chaque début de trimestre, nous offrons un atelier dans le but de faciliter la transition entre le système d'enseignement d'origine et le système québécois. Les thèmes suivants sont abordés :

  - les particularités du système d'enseignement québécois;
  - le fonctionnement de l'Université de Montréal;
  - les modes d'évaluation et de notation;
  - les relations entre professeurs et étudiants et entre étudiants.

De plus, depuis l'an dernier, un volet «choc culturel» a été ajouté à cette liste. Diffusé par le Service d'orientation et de consultation psychologique, cet atelier vise à mieux préparer le nouvel arrivant aux chocs psychologiques qui découlent d'un déracinement culturel.

- Notre bureau a également préparé un certain nombre de documents d'information dont les titres parlent d'eux-mêmes :

  - Étudier à l'Université de Montréal;
  - Les Nords-Américains au-delà des apparences;
  - L'hiver apprivoisé;
  - L'enfant africain face à un nouveau milieu; (car plusieurs des nouveaux arrivants sont accompagnés de leur famille);
  - Le trait-d'Union (guide de ressources sur la vie à Montréal et sur le campus).

- De plus, afin de faire connaître le Québec, son économie et sa culture, nous organisons des visites d'entreprises et des activités socio-culturelles.

Réalisations conjointes

- En collaboration avec le Bureau de la coopération internationale et le Service des activités culturelles, nous organisons, au début de chaque année académique, une réception où les responsables de l'Université souhaitent la bienvenue aux nouveaux arrivants. Nous profitons de l'événement pour présenter une cassette- vidéo sur le Québec intitulé «**Le Québec en bref, tout ce que vous devez connaître sur le Québec en 8 minutes!**». Par la suite, nous enchaînons sur un défilé qui a comme thématique l'hiver. En fait, ce défilé s'inscrit à l'intérieur d'un vaste programme d'information qui vise à démystifier l'hiver auprès de notre clientèle et que nous avons gentiment intitulé «Le programme Antigel».

- Depuis 2 ans également, avec la participation du Groupe étudiants de recherche en interventions d'intérêt public (GRIP), nous avons mis sur pied le programme «**Un Noël d'ici avec les gens d'ailleurs**», où un étudiant d'origine étrangère est jumelé à une famille québécoise afin de partager un repas pendant la période des Fêtes.

- Sous la coordination du Service des activités culturelles, nous organisons avec une quinzaine d'associations étudiantes (le GRIP, le Centre à Montréal pour les échanges avec la Chine, le Service des sports etc.) la semaine interculturelle à l'Université de Montréal. Cette semaine a lieu en début février et vise le rapprochement des Québécois de souche récente et ancienne et ce, pour toute la communauté universitaire. Sous le thème «**Prenons le temps de nous connaître**», il est offert des kiosques d'information, des conférences, une pièce de théâtre, des tournois sportifs et une fête de clôture. Le bilan est des plus positifs et la participation ne cesse d'augmenter d'année en année.

- Le Service des résidences connaît, depuis trois ans, un immense succès avec sa propre semaine multiethnique qui vise également des objectifs de rapprochement.

- Depuis 1991, les Services du personnel, en collaboration avec la Faculté d'éducation permanente, offre au personnel de l'Université une session de sensibilisation d'une journée portant sur les relations interethniques dans l'entreprise. Avec une pluriethnicité croissante sur notre campus, le perfectionnement du personnel en matière d'éducation interculturelle est plus qu'encouragé, il est désormais essentiel.

En conclusion, puisque l'Université se veut accueillante à la diversité et ouverte au pluralisme culturel, elle doit donc assumer les responsabilités que comporte la présence croissante d'étudiants issus de communautés ethnoculturelles distinctes de la majorité.

L'accueil est de ce fait l'affaire de tous et il repose sur une question d'attitudes et d'ouverture. Dès lors, il importe d'atteindre l'objectif de formation du personnel et notamment des employés de première ligne.

Afin de favoriser les relations interculturelles et d'encourager les rencontres et les échanges sur une base continue, pourquoi ne pas créer un Centre international où Québécois, néo-Québécois et étudiants étrangers pourraient échanger ensemble.

Enfin, à l'orée de l'an 2000, le dynamisme d'une université dépendra plus que jamais de son ouverture sur le monde. Pour ce faire, il faudra publiciser l'apport et les réalisations des membres issus de minorités ethnoculturelles. Leur présence enrichit la vie sociale, politique et intellectuelle de toute la collectivité universitaire.

Il est plus que temps de se connaître.

## NATHAN MÉNARD

# Nouveaux réflexes, nouvelles sensibilités dans la gestion des études

La présence de plus en plus forte à l'Université de Montréal d'étudiants étrangers ou issus des minorités ethnoculturelles peut parfois occasionner quelques problèmes. En fait, cette présence devrait être plutôt perçue comme le signe de la reconnaissance de l'Université de Montréal au plan international, de son ouverture et de sa capacité à engendrer auprès de ses membres des dynamiques nouvelles d'ordre historique, sociologique et philosophique. Cependant, cette nouvelle réalité demande à ceux qui conçoivent les programmes d'études, et surtout à ceux qui en font la gestion, de relever certains défis.

### Premier défi : le maintien des services préalablement offerts

Pour enchaîner avec l'exposé de madame Reid, signalons que le premier défi de l'adaptation institutionnelle consiste à maintenir, malgré des ressources de plus en plus limitées, des services adéquats d'accueil et d'information. Mais il faut, en plus, réfléchir sur les paramètres qui définissent la normalité aussi bien dans l'interprétation des règles administratives que dans les interventions de toute nature auprès de la clientèle étudiante.

### Deuxième défi : le profil de la clientèle étudiante

Même sans la présence d'étudiants étrangers ou issus des communautés ethnoculturelles, il faut se rendre à l'évidence : le profil historique de «l'étudiant attendu» à l'Université de Montréal, celui formé dans les collèges classiques et qui hante encore notre imaginaire de professeur ou d'administrateur, a depuis longtemps changé, autrement comment expliquer, par exemple, l'existence de mesures importantes de rattrapage en français. Quand on considère maintenant l'adéquation de cette normalité à la variable diversité ethnoculturelle, on peut la poser comme une prise de conscience de la distance à parcourir entre des dossiers ordinaires, qu'on peut traiter selon des routines bien établies et un certain nombre de cas d'exception. Cette distance se mesure théoriquement et empiriquement par un certain nombre de paramètres : l'éloignement géographique, l'importance des différences culturelles, l'écart entre les traditions pédagogiques ou didactiques, le statut de citoyen ou de résident, l'ethnie revendiquée ou non, la langue maternelle ou d'usage, etc.

Pour les professeurs et les administrateurs qui touchent à ces dossiers, que ce soit pour prodiguer des conseils ou pour prendre des décisions, l'effort à faire ou le défi à relever n'est pas du même ordre. Ainsi, dans le cas de l'étudiant originaire de France ou de Belgique et qui se présente dans un département de lettres ou de sciences humaines, les problèmes de fond ont déjà des réponses de routine et le reste tient plutôt de l'anecdote ou du stéréotype amusant. Quant au Canadien des autres provinces, à l'Américain, à l'Africain de l'espace francophone, au ressortissant de pays non francophones ou non anglophones d'Afrique, d'Asie, et à celui de l'Europe de l'Est, la distance à parcourir entre le profil de l'étudiant attendu et le dossier en présence demande des approches distinctes. Quant au Québécois issu d'une communauté ethnoculturelle, certains éléments peuvent influencer notre perception, voire notre analyse de la situation. Cet étudiant, qui est peut-être né ici, a étudié ici du cours primaire au collégial, ne doit surtout pas être traité comme un cas d'exception, et encore moins comme un représentant d'un groupe homogène sous une étiquette ethnique quelconque. Il y en a bien sûr qui revendiquent leur origine ethnique ou culturelle alors que d'autres y sont indifférents jusqu'à ce qu'il y ait préjudice. Parfois même, certains enfants de la première génération d'immigrants refusent carrément le modèle culturel de leurs parents. Il ne faudrait donc pas que les différences de traits physiques (visibles ou non visibles) ou de patronymes introduisent au Québec des préjugés, favorables ou non, dans notre appréciation des situations individuelles.

Pour répondre aux problèmes posés et faire une analyse plus nuancée des dossiers, nous disposons déjà de certains outils tels que : les tables d'équivalence pour les diplômes obtenus à l'étranger, le règlement pédagogique cadre qui permet l'intervention des doyens ou de leurs délégués (vice–doyens, directeurs), les comités ad hoc qui traitent la plupart des cas-problèmes de façon efficace et satisfaisante. Enfin, mentionnons la présence, à la Faculté de l'éducation permanente et dans beaucoup d'autres facultés et départements, de personnes–ressources qui ont, de par leur formation, leur origine ou leur expérience, la compétence nécessaire pour nous éclairer dans l'évaluation de cas plus difficiles à évaluer. Toutefois, et c'est là qu'il nous faut faire preuve d'une nouvelle sensibilité, ces moyens sont insuffisants pour faire face à toutes les situations.

**Troisième défi : la reconnaissance des diplômes et l'équivalence de formation**

L'un des problèmes pressants touche à l'intégration des étudiants étrangers qui ont déjà une formation universitaire. Nous sommes souvent pris au dépourvu, sans références systématiques, pour accorder des équivalences ou des exemptions. Parfois, nos décisions sont trop rigoureuses et pénalisent ces étudiants qui perdent temps et argent à reprendre du «déjà vu» ou bien, nous péchons par excès d'optimisme et cette surévaluation du candidat peut handicaper sa progression et ses chances de succès.

D'autres problèmes semblent d'importance mineure, comme l'application du règlement sur le plagiat dans les cas où visiblement la naïveté ou des lacunes sont plus à blâmer que l'intention frauduleuse, ou encore, l'interprétation des raisons valables pour justifier une absence ou un délai. Au–delà des anecdotes et des cas d'abus flagrant, il demeure que nous ne pouvons pas improviser; une certaine constance dans les décisions s'impose à cause de la force des précédents que nous créons.

Nous devrions être aussi sensibles à l'orientation des étudiants de ces groupes, qui font appel davantage aux circuits d'information informelle sur nos programmes d'études et s'inscrivent en masse dans les mêmes disciplines sans trop s'interroger, avec un risque de «ghettoïsation», tout en délaissant certains secteurs très prometteurs. Là–dessus, des étudiants qui arrivent de pays où le niveau de formation préuniversitaire en sciences, en mathématiques ou autres est moins élevé qu'au Québec, pourraient bénéficier de certains cours de rattrapage ou de mise à niveau qui leur donneraient accès à des écoles professionnelles ou à des champs qui leur seraient autrement refusés.

**Quatrième défi : la gestion des plaintes**

Enfin, quelques mots sur les plaintes pour cause de racisme. Elles sont difficiles à analyser objectivement et à régler. On a déjà signalé l'analogie avec les cas de sexisme ou de harcèlement sexuel où les présumées victimes ne portent pas toujours plainte officiellement par crainte de représailles de la part des professeurs ou des personnes en position d'autorité. Et il y a le revers de la médaille : la présomption d'innocence des personnes visées et le respect des droits de la personne d'un côté et de l'autre.

L'administrateur qui reçoit ces plaintes peut recourir à des procédures formelles (constitution de comité et autres), ce qui risque d'être long et aboutit quelquefois à des verdicts équivoques. Il faut, selon moi, préconiser, pour tous les cas où c'est possible, une approche informelle, en recherchant des solutions qui permettent des échanges d'informations, une sensibilisation aux problèmes et préjudices qui peuvent être causés parfois par de simples malentendus. Mais il faut reconnaître la complexité de telles situations.

En terminant, disons que c'est plus facile de gérer le normal et l'uniforme, mais que c'est plus enrichissant de construire dans la diversité.

## GISÈLE PICARD

# L'équité en emploi dans le cadre de l'obligation contractuelle fédérale

En quelques minutes il ne me sera permis qu'un bref tour d'horizon de l'engagement pris par l'Université de Montréal concernant l'équité en matière d'emploi, équité qui vise autant le personnel en place (promotion, environnement de travail, etc.) que les politiques de recrutement.

### Engagement et équité en emploi

C'est le 26 mars 1991 que l'Université de Montréal, à titre d'employeur, a signé l'attestation d'engagement d'un programme d'accès d'équité en emploi (PAE) avec le gouvernement fédéral suite à l'obtention d'un contrat de recherche avec ce dernier. L'Université a fait siens les objectifs poursuivis par le gouvernement fédéral, c'est-à-dire viser une main d'oeuvre diversifiée, qui soit représentative de la population active dans la zone de recrutement de l'employeur. Pour répertorier cette population active, nous avons recours aux chiffres de Statistique Canada.

### Clientèles visées

Les groupes visés par le programme PAE fédéral sont : les femmes de la majorité blanche qui sont, malgré des formations appropriées, minoritaires dans plusieurs secteurs d'emploi, ainsi que les hommes et les femmes de trois groupes minoritaires, soit : les personnes handicapées, les autochtones et les minorités dites visibles.

Par l'expression minorité visible, le gouvernement fédéral cerne principalement les communautés noires et les communautés asiatiques; originaires d'Afrique, des Antilles et de l'Amérique du Nord, pour les communautés noires, ou d'Asie de l'Est, du Sud-Est, du Sud et de l'Ouest pour les communautés asiatiques.

Notez que je ne parlerai pas de l'obligation contractuelle du gouvernement du Québec qui ne touche, pour le moment, que les organismes à but lucratif et qui a une toute autre approche en ce qui concerne les minorités.

### État de la situation des PAE

Signalons simplement qu'avec le gouvernement du Québec, nous sommes à implanter un programme d'accès à l'égalité pour les femmes. Déjà, une bonne partie de notre obligation contractuelle avec le gouvernement fédéral est réalisée, mais pas nécessairement selon sa méthodologie puisque nous nous sommes conformés dans ce cas aux lignes directrices émises par la Commission des droits de la personne du Québec.

Le Bureau du programme d'accès à l'égalité va donc entreprendre l'analyse de la situation de l'emploi pour les autres groupes et proposer les mesures appropriées pour atteindre les objectifs d'équité.

### Modalités de mise en oeuvre

Quelles sont les modalités de mise en oeuvre élaborées par le fédéral en matière d'équité en emploi? Elles se résument aux onze critères émis par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC).

Critère un — Informer les employés et les gestionnaires de l'engagement pris par l'entreprise d'atteindre l'équité en matière d'emploi. La tribune d'aujourd'hui est une occasion de communiquer l'information et j'ai déjà rencontré trois exécutifs syndicaux sur cette question; la CEIC recommande aussi que le recteur envoie une lettre personnalisée à tous les employés réguliers, précisant les objectifs, les groupes visés et le caractère confidentiel des données recueillies sur nos effectifs.

Critère deux — Nommer un cadre supérieur et un autre responsable de la mise en oeuvre du PAE. Le vice-recteur aux Ressources humaines est le cadre supérieur responsable du dossier et j'en assume la coordination.

C'est ici que la coopération des gestionnaires, des représentantes et des représentants syndicaux est précisée comme gage de succès de la mise en oeuvre du PAE. Mais cette participation dans une entreprise de grande taille regroupant plusieurs syndicats et associations demande un certain temps dont on ne tient pas toujours compte dans l'établissement du calendrier de travail.

Critère trois — Recueillir et tenir à jour des renseignements sur la situation des salariés membres des groupes désignés comparativement aux autres employés, c'est-à-dire les hommes blancs d'origine occidentale.

Pour recueillir ces renseignements, on recommande fortement de recenser le personnel par le biais d'un questionnaire d'auto-identification dont quelques spécimens ont été mis à votre disposition pour information et discussion à la période de questions. Bien entendu, aucun de ces modèles n'est parfait, mais ils sont conformes aux exigences du gouvernement fédéral.

Dans le cadre de cette opération sur les effectifs, un projet de questionnaire a déjà été discuté avec le directeur du Service du personnel, le directeur du Service du personnel enseignant, le directeur du Bureau de la recherche institutionnelle (BRI) et un chargé de projets aux Services informatiques. Le BRI a accepté d'apporter son expertise technique dans ce dossier. Les données sur les handicaps, les origines ethniques et amérindiennes du personnel seront compilées à cet endroit.

Cependant, afin de garantir la confidentialité de ces renseignements, seuls les responsables du PAE et du BRI seront en mesure de faire le lien entre le nom de la personne et ces différentes caractéristiques.

Critère quatre — Analyser les effectifs de l'Université et les comparer avec les données de Statistiques Canada sur l'emploi et la rémunération. Toutes les Universités travaillent avec les données de Statistique Canada établies en 1986. Pour notre part, nous utiliserons les données de 1991 puisqu'elles seront disponibles cette année. Nous devons classer nos emplois selon le code CTP (classification type des professions selon les 12 grandes catégories du gouvernement fédéral). Ce code manque de précision puisqu'il doit satisfaire tous les types d'entreprises. Un code en 15 catégories de profession doit voir le jour incessamment. Il faut espérer, entre autres, que les professeurs d'universités seront considérés comme une catégorie spécifique, puisqu'ils représenient un corps d'emploi bien distinct dans nos universités.

Critère cinq — Éliminer la discrimination systémique. Pour ce faire, il a été prévu un mois dans le calendrier de réalisation, afin de procéder à un examen attentif de toutes les politiques et pratiques relatives au recrutement, à l'avancement, à la formation, à l'intégration, et de proposer des correctifs s'il y a lieu.

À cette fin, nous avons scruté à la loupe le système d'emploi dans le cadre du pro-

gramme d'accès à l'égalité pour les femmes et nous avons également mené un sondage auprès du personnel pour connaître les besoins des employés handicapés. Cependant, nos analyses n'ont pas permis de cerner les obstacles possibles à l'intégration pluriculturelle.

Critère six — Fixer des objectifs numériques d'embauche, là où nos analyses comparatives auront démontré une sous-utilisation des membres des groupes désignés.

Critère sept — Élaborer un plan de travail, une sorte de plan d'action, avec l'établissement de mesures et d'échéances et avec l'identification des responsables de la mise en oeuvre.

Critère huit — Préconiser des mesures d'adaptation raisonnables, c'est-à-dire des mesures qui tiennent compte des besoins différents des employés. On pense ici à des congés spéciaux pour permettre aux employés des minorités de respecter leur culture d'origine en matière de religion, par exemple.

Critère neuf — Créer un climat favorable à l'adaptation institutionnelle. Ici on fait référence à toutes mesures visant à améliorer le climat de travail dont, entre autres, des politiques contre le harcèlement sexuel, le sexisme et le racisme.

Critère dix — Mettre en place une procédure de suivi afin d'évaluer les progrès accomplis et les stratégies d'implantation utilisées. À cet effet, un comité d'implantation, dans le cadre de l'accès à l'égalité pour les femmes, sera bientôt adopté. Ce comité pourrait avoir en plus pour mandat de suivre les progrès au niveau des autres groupes désignés. Les services du personnel doivent eux aussi mettre en place un système permettant la mise à jour des embauches, des mutations, des promotions, des cessations d'emploi et de la rémunération des groupes visés, en collaboration avec le bureau du PAE, afin d'assurer la conformité de la démarche.

Critère onze — Permettre à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada de consulter les dossiers de l'employeur sur place et d'en vérifier la conformité avec les 10 critères pré-cités. À la demande de la CEIC, des rencontres peuvent être organisées avec les syndicats et les gestionnaires.

Par la suite, la CEIC émet une attestation de conformité ou réclame que l'entreprise se conforme à l'engagement, faute de quoi des pénalités sont prévues pouvant aller jusqu'à l'interdiction de soumettre sa candidature pour de nouveaux contrats.

**En résumé**

Pour qu'un PAE soit conforme aux normes gouvernementales et puisse être efficace, il doit voir à mettre en place les procédures suivantes :

1- informer;
2- nommer des responsables;
3- recueillir des informations sur le personnel et les tenir à jour
4- analyser ses effectifs et les comparer avec le marché;
5- éliminer la discrimination systémique;
6- fixer des objectifs numériques d'embauche;
7- élaborer un plan de travail;
8- adopter des mesures d'adaptation raisonnable;
9- créer un climat de travail favorable;
10- mettre en place une procédure de suivi.

BERNARD VADNAIS

# La stratégie organisationnelle de l'École Polytechnique en matière d'adaptation à la réalité interculturelle du Québec

Depuis le début des années 70, le Québec voit son profil démographique se modifier. L'immigration change, elle aussi, de visage. En effet, d'une immigration blanche et européenne, elle est devenue plus internationale et cosmopolite. Ces changements posent aujourd'hui à la société québécoise des interrogations quant à l'intégration et à l'adaptation des structures fonctionnelles de la société face à ces nouveaux citoyens.

Le milieu éducationnel, du niveau primaire au niveau universitaire, est aussi concerné par ces questions d'intégration et d'adaptation. Étant souvent le premier lieu de socialisation pour les nouveaux membres de la société, le milieu scolaire doit voir à mettre sur pied, créer et élaborer des stratégies organisationnelles permettant de tenir compte de cette nouvelle dynamique interculturelle.

En juin 1991, le gouvernement du Québec déposait son plan d'action en matière d'immigration et d'intégration. Le gouvernement lançait aussi, par l'intermédiaire de ce plan d'action, une invitation au réseau universitaire à veiller à l'adaptation de leur institution à la réalité pluraliste du Québec. C'est donc en réponse à cette invitation que l'École Polytechnique a élaboré et implanté son Programme d'adaptation à la réalité interculturelle (PARI). Par conséquent, il me fait plaisir de vous présenter le contenu de ce programme.

Ce programme se veut une intervention intégrée au niveau du processus de la gestion des ressources humaines et des services et activités de l'École Polytechnique. De ce fait, il s'inscrit dans un contexte d'adaptation institutionnelle.

## Le contexte institutionnel

Au cours des dernières années, le profil socio-démographique du Québec s'est modifié : dénatalité, vieillissement de la population et immigration. La population québécoise est en mutation. Aussi, le nombre croissant de personnes immigrantes et la diversité de leur pays d'origine ont amené l'État à planifier une intervention à leur égard afin de les intégrer harmonieusement à la société québécoise. C'est cette même philosophie qui guide l'intervention de l'École Polytechnique.

En effet, l'École Polytechnique désire mettre en place divers services et programmes dans le but de faciliter l'intégration des membres des communautés ethnoculturelles à l'intérieur de son cadre institutionnel ainsi qu'à la majorité francophone du Québec. Ces membres représentent une part de plus en plus importante de la population de l'École. À titre d'exemple, notons qu'au niveau de la clientèle étudiante, la proportion de membres des communautés culturelles atteint près de 50% aux études supérieures, alors qu'aux études de 1er cycle elle est de 20%. En ce qui a trait au personnel enseignant, notons que les membres de diverses communautés culturelles totalisent 33% du personnel de recherche.

Cette volonté d'adaptation institutionnelle se traduit par la mise en place d'un programme spécifique destiné aux membres des communautés culturelles. Ce programme vise la juste représentation des effectifs de l'École, tant étudiant qu'employé, des diverses communautés ethnoculturelles du Québec, tout en conservant son caractère francophone. Ce programme a également pour objet de favoriser la concertation de divers intervenants sur les moyens dont dispose l'École Polytechnique afin de mieux connaître et développer sa clientèle, ses services, ses programmes de formation et son partenariat, en relation avec la réalité pluraliste du Québec.

**Objectifs visés**

Les objectifs de ce programme sont les suivants :

- examiner et adapter les structures d'accueil offertes à la clientèle des communautés culturelles (étudiante et salariée);
- adapter les services à la réalité pluraliste du milieu;
- assurer la formation interculturelle du personnel de l'École;
- élaborer et développer des liens avec des partenaires socio-économiques des diverses communautés ethnoculturelles.

Ces objectifs se traduisent par les mesures suivantes :

- sensibilisation à l'interne (semaine interculturelle, etc.);
- mise sur pied d'un comité où sont présents des membres des communautés culturelles avec mandat de conseiller les instances décisionnelles (Comité d'entraide au Programme d'adaptation Réalité Interculturelle) C.E.P.A.R.I.;
- ajustement des services et des structures d'accueil;
- révision des systèmes d'emploi afin de renforcer les mécanismes d'attraction et de sélection des membres des communautés culturelles (incluant le dossier formation et perfectionnement du personnel – voir programme d'équité en emploi).

Ces mesures ne sont pas exhaustives. Les divers intervenants peuvent également suggérer des mesures susceptibles de mieux refléter la réalité organisationnelle.

**Clientèle cible**

Le programme d'adaptation à la réalité interculturelle de l'École Polytechnique s'adresse aux membres des minorités visibles et aux membres des communautés culturelles (jeunes, hommes et femmes).

La clientèle retenue par ce programme représente les groupes susceptibles d'éprouver certaines difficultés d'intégration à la société québécoise, que ce soit à cause d'une différence de race, de langue ou de religion.

**Partenariat et mesures prévues**

Tel que présenté antérieurement, le PARI de l'École Polytechnique touche diverses composantes de l'institution, soit les services, les personnels administratif, professoral et de soutien et les étudiants. Les services offerts directement aux clientèles étudiante et salariée sont ceux directement concernés par ce programme. Cependant, l'ensemble des effectifs des départements et des services seront incités à participer activement au PARI. Les diverses mesures du programme ont comme objectif fondamental de créer une synergie et un climat favorables au processus d'intégration des membres des communautés ethnoculturelles à la vie de l'École.

C'est aussi grâce à la collaboration d'organismes externes que se réalise le PARI. En effet, des organismes non-gouvernementaux oeuvrant tant au plan professionnel qu'éducationnel participent à ce programme. Ce sont l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), l'Associa-

tion pour l'éducation interculturelle du Québec (APEIQ), le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR). Ces organismes apportent leur vision respective du domaine de l'interculturel tout en permettant de développer un instrument de travail qui réponde aux besoins et attentes du milieu.

L'ensemble de ces mesures vise à sensibiliser la communauté de l'École Polytechnique à la problématique d'intégration des membres des communautés ethnoculturelles, à intéresser la communauté aux relations interculturelles et interraciales, à améliorer la connaissance du milieu et à adapter les activités et structures d'accueil et d'intégration aux besoins des membres des communautés culturelles.

Ce programme permettra donc au personnel de l'École d'être mieux sensibilisé et éduqué face à la dynamique du pluralisme ethnoculturel. Il sécurisera également les diverses clientèles face au phénomène de l'immigration en travaillant sur l'explicitation des perceptions racistes et des préjugés véhiculés à l'égard des membres des communautés culturelles.

De ce fait, PARI représente un atout pour l'École Polytechnique dans sa démarche vers la conquête de nouvelles relations internationales et l'établissement d'un partenariat avec des entreprises et des milieux culturels diversifiés. Ceci aura comme effet d'augmenter le rayonnement de l'École à l'échelle mondiale. Cette diversité culturelle deviendra alors un véritable outil de promotion et d'attrait auprès des chercheurs et professeurs reconnus internationalement et oeuvrant dans le domaine du génie et des sciences appliquées.

En conclusion, lorsqu'une institution universitaire se propose de relever le défi de l'intégration dans un contexte d'harmonie, elle doit prendre les moyens et les dispositions nécessaires pour y parvenir. Le fait qu'elle se donne un outil bien structuré comme le PARI, des ressources humaines et matérielles pour mettre sur pied un programme de formation/information unique et dynamique, témoigne d'une volonté institutionnelle ouverte sur le monde.

En somme, le PARI aura comme réussite majeure d'avoir amené toutes les composantes d'une communauté universitaire à se concerter sur cette nouvelle dynamique de l'interculturel et de faire en sorte que les différences culturelles des membres de ces communautés soient perçues comme un atout et reconnues à leurs juste valeur, nonobstant la race, la langue ou la religion.

NICOLE CARDINAL

# La stratégie de la Faculté de l'éducation permanente en matière d'adaptation à la réalité pluriethnique

Dans un premier temps, je présenterai notre stratégie en matière d'adaptation à la réalité pluriethnique et par la suite je poserai quelques questions qui méritent réflexion et j'élaborerai des pistes de solution.

## La stratégie facultaire

La stratégie de la Faculté de l'éducation permanente (FEP) en matière d'adaptation à la réalité pluriethnique repose sur trois points :

- la promotion des programmes et le recrutement des étudiants;
- l'accessibilité au monde universitaire des étudiants d'origine immigrante;
- la formation des adultes à la réalité pluriethnique.

### La promotion des programmes et le recrutement des étudiants immigrants

La FEP projette l'image d'une institution qui intègre les étudiants des communautés culturelles à la vie universitaire.

Au-delà des affiches publicitaires de la faculté, des actions ont été entreprises pour faire connaître les programmes universitaires aux nouveaux immigrants et pour les attirer vers une institution universitaire francophone.

En nous appuyant sur un des points de l'énoncé de mission de l'Université : «Pour assurer que la population étudiante soit plus représentative de la réalité ethnique de la région montréalaise» et en poursuivant l'effort de francisation et d'intégration à la vie socio-économique entreprise par le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration (MCCI), nous accueillons, depuis plus d'un an, des stagiaires adultes des Centres d'orientation et de formation des immigrants (COFI) dans des rencontres FEP-COFI. Ces adultes sont les finissants les plus scolarisés des cours de francisation. Ils sont détenteurs de diplômes universitaires de leur pays d'origine. Nous les informons sur l'Université, sur sa structure, ses services et sur les programmes offerts aux adultes par les facultés et écoles affiliées de l'Université.

Nous devons être conscients que les immigrants risquent, dans bien des cas, de devenir des professionnels déclassés. À leur arrivée au Québec les immigrants allophones apprennent le français dans les COFI mais ils ont ensuite tendance à s'orienter vers les universités anglophones pour actualiser leurs connaissances professionnelles. Les universités anglophones ont une force d'attraction, des réseaux informels d'information et des structures d'accueil déjà en place pour recevoir ces clientèles potentielles.

### L'accessibilité du monde universitaire aux étudiants d'origine immigrante

Pour faciliter l'accessibilité de l'Université de Montréal aux étudiants allophones, pour contrer les échecs et les abandons, pour les habiliter à maîtriser le français, l'École de français de la Faculté offre des cours de français langue seconde. La clientèle de l'École a doublé en quatre ans. Nous avons atteint en 1992-1993 un total de 2 800 inscriptions. Si en 1982 l'École de français accueillait 5 % d'allophones, actuellement, elle en accueille 60 %. Les contenus de formation ont été adaptés pour répondre à ce nouveau profil de clientèle. Ces étudiants proviennent des trois cycles universitaires de même que du corps professoral.

À la suite d'une entente conclue entre la Faculté de l'éducation permanente et le Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, l'École de français accueille chaque année plus de 1 500 requérants au statut de réfugié dans le cadre d'un programme de francisation. Les bénéficiaires de ce programme ont en moyenne treize ans de scolarité et plus. Ce sont des membres des professions libérales : médecins, avocats, ingénieurs.

La concentration en français langue seconde est une autre mesure pour faciliter l'insertion de la clientèle universitaire non francophone. Elle a été mise sur pied en concertation avec la Faculté des arts et des sciences. Il s'agit d'un programme de langue seconde unique au Canada. Les cours de cette concentration sont offerts aux étudiants des trois cycles d'études qui possèdent déjà une bonne connaissance du français sans toutefois être à l'aise dans cette langue. Les cours de français de cette concentration permettent donc aux étudiants de développer les habiletés d'expression et de compréhension orale et écrite. Les cours leur permettent de poursuivre des études universitaires en français. Un seul cours de cette concentration est obligatoire : **Culture québécoise contemporaine.** Jusqu'à maintenant, les cours de cette concentration peuvent être intégrés à deux programmes de premier cycle : Mineur Arts et Sciences et Certificat d'Études individualisées.

Par ailleurs, la Faculté élabore un cours de propédeutique pour les étudiants internationaux, c'est-à-dire les personnes qui proviennent de systèmes d'enseignement différents du système québécois. Les principaux objectifs de cette propédeutique sont de contrer les échecs à la première session universitaire, les abandons et le découragement et de faciliter l'intégration des étudiants à la vie universitaire québécoise. Le Bureau des services aux étudiants étrangers offre déjà un encadrement et donne un support et des conseils à ces étudiants. Ce cours de 15 heures qui sera donné sous forme intensive au tout début de la première session à l'Université est un complément. Il devrait faciliter l'intégration à la vie universitaire.

Enfin, les formats de certificats ou de microprogrammes de la Faculté permettent d'adapter et de renouveler les connaissances. Ils permettent à certains professionnels d'origine immigrante d'adapter leurs qualifications en complétant la formation acquise à l'étranger par des éléments plus spécifiques à la société québécoise.

<u>Formation des adultes à la réalité pluriethnique</u>

Une des missions facultaires est de renouveler les connaissances à la fois dans le secteur crédité et dans le secteur professionnel.

Dans le secteur crédité, le Certificat d'intervention en milieu multiethnique est offert à des professionnels en emploi qui veulent développer leur compétence à intervenir dans leur champ disciplinaire auprès de clientèles pluriethniques. Il s'agit d'un programme multidisciplinaire offert conjointement par la FEP, la Faculté des arts et des sciences et la Faculté de théologie en collaboration avec la Faculté de médecine. Les objectifs généraux proposés par ce programme sont de renforcer les habiletés, de structurer les connaissances, de faire des liens avec la pratique et de développer de nouvelles approches d'intervention.

Dans le secteur de la formation non créditée, la formation professionnelle vise d'une part à sensibiliser et d'autre part à actualiser les compétences à la réalité pluriethnique. Des formations sur la gestion d'un personnel pluriethnique et sur les services à une clientèle pluriethnique sont offertes aux gestionnaires, aux cadres intermédiaires et supérieurs et au personnel de l'Université. Des sessions sur mesure sont créées à la demande d'entreprises, de ministères et sont offertes avec la collaboration du corps professoral de l'Université.

**Problèmes et pistes de solution**

Test de français

Un premier problème est le test de français obligatoire. L'ouverture des portes de notre université francophone aux étudiants d'origine immigrante est essentielle. Mais il faut bien reconnaître qu'à la question que monsieur Berry posait plus tôt : «Qui s'inscrit à l'université?» la réponse est : «Ceux qui n'ont pas peur du test de français»...

Un premier test de français du Ministère de l'Enseignement supérieur et des sciences, obligatoire pour les étudiants de 1er cycle, mesure les habiletés à l'écrit. Les étudiants qui ont fait les deux derniers trimestres précédant leur admission à l'université dans une langue autre que le français passent un deuxième test, le test Laval, qui mesure lui aussi les habiletés à l'écrit. Selon les facultés et les départements, les exigences de passage sont différentes. La réussite à ce test est une condition d'admission dans un programme. On peut imaginer le problème posé aux étudiants boursiers étrangers qui échouent : il arrive qu'ils soient refusés à l'inscription ou admis seulement sans aucune condition dans leur programme d'étude, après leur installation à Montréal. Pourrait-on penser à une évaluation de français faite avant leur départ vers l'Université de Montréal.

Un troisième test, celui de l'École de français, mesure les quatre habiletés langagières, compréhension et expression orales et écrites des non-francophones. Suite à cela, comment notre université francophone peut-elle être attrayante aux étudiants allophones? Comment éviter la lourdeur des moyens d'évaluation? Comment intégrer rentabilité et qualité de l'accueil à cette pratique?

Les équivalences de formation

Un second problème est celui du traitement des équivalences du curriculum académique des étudiants qui ont étudié dans d'autres systèmes universitaires. Je ne parle pas des équivalences globales émises par le bureau du registraire à l'admission de l'étudiant. Je parle plutôt de l'étude du dossier académique par le directeur du département ou par le responsable de programme. Malgré l'existence de la banque de données centrale de l'Université de Montréal (U. de Matik) qui fournit des informations sur les programmes des universités étrangères, l'examen de la formation antérieure acquise à l'étranger risque de se faire à la défaveur de l'étudiant. De tels dossiers sont souvent identifiés par les gestionnaires comme étant des dossiers «lourds», comme étant une surcharge. Comment donner un service rapide, efficace, qui rende justice aux étudiants? Une formation adéquate à l'intention des gestionnaires des dossiers académiques serait-elle souhaitable?

Méconnaissance des institutions québécoises

Un autre problème rencontré par les étudiants d'origine immigrante est leur méconnaissance des institutions québécoises et de leur fonctionnement, que ce soit les institutions du réseau de la santé, les institutions financières ou les institutions judiciaires. Pour les étudiants qui n'ont pas eu l'expérience quotidienne des systèmes institutionnels, des cours de propédeutique, des mises à niveau dans le domaine de leur spécialisation devraient être pensés, créés et offerts aux étudiants.

Ces problèmes se posent aux étudiants d'origine immigrante et ils se posent aussi à notre institution universitaire. Au-delà de ces problèmes, des solutions doivent être apportées. Monsieur Guy Rocher disait récemment «Si les communautés ethniques ne viennent pas à la montagne, il faudra que la montagne vienne à elles», avec des adaptations institutionnelles nécessaires, inévitables et indispensables. La Faculté de l'éducation permanente a déjà amorcé des actions concrètes; nous sommes cependant conscients de tout ce qui reste à faire.

## JANINE HOHL

### L'adaptation des contenus de cours : une atteinte à la liberté académique, une surcharge ou une mise à jour des compétences?

Je veux d'abord vous présenter très brièvement les initiatives prises par la Faculté des sciences de l'éducation en ce qui concerne son adaptation à la diversité ethnique de la région de Montréal, puis, je m'attarderai un peu plus longuement sur la question plus précise de la révision des contenus de cours.

**Bref historique des initiatives d'adaptation à la diversité ethnique de la région montréalaise par la Faculté des sciences de l'éducation**

Deux professeurs de la Faculté des sciences d'éducation (FSE) amorçaient, il y a cinq ans, une démarche de réflexion sur le pluralisme ethnique en éducation en réunissant une quinzaine de professeurs intéressés. Ces rencontres, d'abord informelles, sont à l'origine de la création du *Groupe d'intérêt sur le pluralisme ethnique en éducation* [GIPEE]. La première tâche de ce groupe a consisté à esquisser, à l'intention du Doyen, une problématique et des pistes d'implication de la Faculté à cet égard.

Un rapport en est résulté, formulant une soixantaine de recommandations touchant à l'enseignement, à la recherche, aux services à la collectivité, à la présence d'étudiants des communautés culturelles et d'étudiants étrangers, à la formation et au perfectionnement du corps professoral.

Le rapport favorise une orientation précise : l'intégration de la problématique de la pluriethnicité à l'intérieur des cours et des programmes existants, ceci afin d'éviter de faire de la question ethnique une spécialité, ne touchant que les étudiants inscrits à un certificat. On opte néanmoins pour la création de quelques cours spécifiques, généralement un par programme.

Initiatives d'ajustement institutionnel

Dans la foulée de ce rapport, le GIPEE a demandé et obtenu une subvention du Secrétariat d'état. Cette subvention a permis de développer des activités :

- de formation et de perfectionnement des professeurs;
- de révision et d'ajustement des politiques, des programmes et des relations avec les milieux d'éducation.

Acquis

Parmi les initiatives concrètes qui en ont résulté, mentionnons :

- l'organisation de conférences et de séminaires de formation pour les professeurs;
- l'engagement d'un professeur ou d'un professeur-invité dans chacun des trois départements qui composent la FSE;
- la création de quelques cours et séminaires qui, s'ils ne sont pas obligatoires, permettent néanmoins de rejoindre les étudiants intéressés par cette question.

En phase d'élaboration

La Faculté des sciences de l'éducation se prépare actuellement à formuler une politique institutionnelle globale sur la diversité ethnique et l'éducation interculturelle et anti-raciste.

Questions en débat actuellement.

Actuellement, les problèmes auxquels nous sommes confrontés et les questions sur lesquelles nous travaillons sont les suivantes :

- l'attraction ou plutôt la non-attraction d'étudiants issus des communautés culturelles.

  Nous recevons une clientèle étudiante composée de futurs enseignants tout comme d'enseignants en poste dans des écoles primaires et secondaires ou de service d'éducation aux adultes de la région de Montréal. Or, cette clientèle étudiante est extrêmement peu diversifiée sur le plan ethnique. L'éducation ne réussit pas à attirer, actuellement à l'Université de Montréal, un nombre représentatif d'étudiants issus des communautés culturelles qui refléterait adéquatement la diversité ethnique de la région de Montréal, et ce, à un moment où plusieurs commissions scolaires ont adopté des programmes d'accès à l'égalité en emploi [PAE] permettant de favoriser l'engagement des candidats des communautés culturelles.

- l'adaptation de la formation à la réalité pluriethnique des milieux d'éducation.

  Nous devons préparer nos étudiants à enseigner dans des milieux pluriethniques tout en les rendant conscients du rôle essentiel qu'ils auront à jouer dans les écoles primaires ou secondaires ou dans d'autres services. Ce rôle essentiel a trait à la promotion de l'égalité des chances pour tous les élèves, toutes origines confondues, dans *le développement d'une éducation* interculturelle et dans la construction de relations interethniques et interraciales positives entre les élèves.

  Cela suppose l'acquisition de compétences nouvelles de la part des étudiants, ce qui nous amène à la deuxième partie de mon exposé.

**La révision des programmes et des plans de cours**

Pour former des étudiants capables d'intervenir dans un contexte professionnel pluriethnique, il est indispensable que la formation qu'on leur donne tienne compte de cette réalité. C'est toute la question de l'adaptation des contenus de cours qui est en cause ici. Nous souhaitons, à la FSE, examiner au cours des prochaines années l'ethnocentrisme de nos contenus de formation et des théories qui les sous-tendent. Nous sommes également conscients de la nécessité de sensibiliser nos collègues à cette question.

Nous transmettons aux étudiants des théories sur le développement cognitif, social et affectif de l'enfant, sur la construction de l'identité chez les enfants ou les adolescents, sur la structure et les rôles de la famille. Nous leur faisons connaître des modèles éducatifs et des stratégies d'intervention qui, tous, leur sont présentés comme s'ils étaient universels, alors qu'ils reposent essentiellement sur des recherches faites aux États-Unis et en Europe (les bibliographies en témoignent).

Les sciences humaines, incluant l'éducation, véhiculent une conception de la personne fortement individualiste, propre aux sociétés dites «modernes». Cette conception ne suffit plus dans une société plurielle pour comprendre des jeunes ou des adultes provenant d'autres aires culturelles, où, par exemple, la communauté ou la religion joue un rôle central.

La conception même du rôle d'un professionnel dans nos sociétés doit intégrer une réflexion sur la communication interculturelle, car cette dernière présente des écueils et requiert l'acquisition de compétences communicationnelles particulières. Ce travail de réflexion sur les programmes de formation et de révision de plans de cours en est à ses débuts à notre Faculté, mais des consultations avec différents collègues d'autres universités, dont Monsieur Berry, nous amènent à penser que la plupart des institutions universitaires de formation en sont au même point sur cette question précise et cruciale des contenus de cours.

## Des résistances à anticiper

Comment procéder à cette révision des contenus? Que représente-t-elle pour les professeurs? Ce serait une illusion que de croire qu'elle ne rencontrera aucune résistance. Elle peut prendre les formes suivantes :

- être vue comme une intrusion dans un domaine de compétence du professeur. Ce dernier, en tant que spécialiste de sa discipline, se voit appeler à reconsidérer certaines dimensions de son enseignement. Cette démarche ne peut se faire que par la persuasion et par des échanges répétés entre professeurs concernés.

- être considérée comme une surcharge de travail, ce qu'elle est effectivement, surtout dans un premier temps. L'expérience de collègues de Cégeps de la région de Montréal nous amène à croire qu'il est indispensable d'offrir un soutien aux professeurs qui entreprennent une révision de leurs cours et séminaires, pour les rendre plus adaptés à la réalité pluriethnique. L'aide de personnes formées aux questions ethniques et interculturelles, capables de comprendre rapidement les enjeux principaux du champ disciplinaire d'un collègue et d'amorcer avec lui les quelques recherches documentaires de base essentielles à la mise à jour de son enseignement, s'avère des plus utiles. Nous ne disposons pas encore à la FSE de ce type de ressources que certains Cégeps, eux, ont déjà commencé à offrir à leurs professeurs sur une base volontaire.

- susciter la crainte d'une surcharge dans les contenus des cours. Il est courant de considérer l'intégration d'une perspective pluriethnique comme un ajout de contenu, ce qu'elle ne devrait pas être puisqu'il s'agit plutôt d'une réorientation de perspective.

## Stratégies réalistes

En guise de conclusion, il convient d'introduire un brin de réalisme. En effet, nous ne pouvons pas escompter des changements dans tous les cours, même ceux qui pourtant s'y prêtent. Certaines stratégies de révision des plans de cours semblent plus réalistes que d'autres, notamment :

- l'introduction de la question de la diversité ethnique à la faveur de *changements de programmes* en cours dans une unité de formation, c'est-à-dire à un moment où les professeurs sont déjà confrontés à des réajustements de leurs enseignements;

- le choix de travailler en priorité avec les *professeurs intéressés* par ces changements et qui y voient l'occasion de développer de nouvelles compétences dans leur champ disciplinaire traditionnel, plutôt que de nouvelles contraintes limitant leur liberté d'enseignement;

- un travail soutenu avec les *nouveaux professeurs* qui commencent à élaborer leurs cours et qui pourraient y intégrer dès le départ une préoccupation interculturelle;

- enfin, pour terminer, en raison du lien existant entre les recherches des professeurs et leurs enseignements, la présentation de nouvelles recherches sur les questions ethniques, afin que les professeurs en viennent progressivement à intégrer cette dimension dans leurs propres recherches, pour autant que le sujet s'y prête.

DANIELLE JUTEAU

# La recherche dans le champ des relations ethniques : un bilan qualitatif

## Le champ de réflexion

Le champ des relations ethniques peut être conçu comme un champ très vaste qui comprend l'ensemble des rapports entre les collectivités et les communautés qui, selon les circonstances, seront appelées nationales, ethniques, raciales, immigrantes, culturelles et j'en passe. Dans le contexte québéco-canadien, nous avons beaucoup réfléchi et travaillé sur les rapports entre anglophones et francophones, dénommés les peuples «fondateurs», c'est-à-dire, les Canadiens français et les Canadiens anglais. Notre réflexion a également porté sur les rapports respectifs qu'entretiennent ces deux groupes avec les véritables peuples fondateurs, c'est-à-dire les Premières Nations, ainsi que sur l'immigration et l'insertion des immigrants et, plus récemment, sur le racisme.

Depuis dix ans, c'est l'étude des relations entre les Québécois d'ethnicité canadienne-française et les Québécois d'autres ethnicités qui connaît un essor considérable au Québec.

Une analyse, effectuée surtout à partir des données du Bureau de la recherche, sur les études portant sur les relations ethniques, c'est-à-dire des rapports interethniques au Québec révèle ce qui suit :

- les recherches en cours subventionnées (on ne peut parler des autres car il existe moins de données sur elles), totalisent un montant de 2.25 millions de dollars;
- la Faculté des arts et des sciences (FAS) compte 72 projets subventionnés pour un total de 1.8 million de dollars;
- la Faculté des Sciences de l'éducation (FSE) reçoit pour sa part 230 000 $ de subventions pour un total de douze projets de recherche dans le domaine;
- La Chaire en relations ethniques bénéficie d'un fonds de dotation de 900 000$ et le Centre de Langues patrimoniales a reçu une subvention de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada de 706 000$ pour trois ans.
- la Faculté de médecine reçoit pour 150 000 $ de subventions qui servent à alimenter cinq projets de recherche
- L'ensemble des autres facultés se partage un montant de $35 000 de subventions;
- au total, une centaine de projets sont subventionnés dans ce champ.

## Champs de recherches

Sujets traités selon les Facultés

Les sujets et les thèmes varient selon les Facultés mais dans le cas de la FAS, les sujets traitant de l'immigration, plus précisément de l'identité ethnique et de la langue sont privilégiés. Au Département d'anthropologie les études portent notamment sur l'identité ethnique, sur les rapports communautaires, sur les rapports familiaux, sur la deuxième génération et sur les personnes vieillissantes. En sociologie, on met davantage l'accent sur l'insertion socio-

économique et socio-linguistique des immigrants dans la société québécoise, sur leur intégration et sur l'entrepreneurship ethnique. Au Département d'histoire, les études se penchent sur l'histoire de l'immigration vers le Québec et du Québec vers l'étranger. Ce ne sont que des exemples, bien sûr et plusieurs autres recherches sont en cours notamment au Département de psychologie, au Département de Criminologie et à l'école de Service social.

À la FSE, les études portent davantage sur l'éducation interculturelle, l'adaptation des institutions scolaires et l'apprentissage du français par les membres des communautés culturelles et immigrantes. Pour soutenir le dynamisme de ses professeurs/chercheurs et étudiants gradués dans ce domaine, la FSE peut compter sur deux groupes qui s'intéressent à des problématiques bien spécifiques soit le Groupe de recherche sur l'ethnicité et l'adaptation au pluralisme en éducation (GREAPE) et le Groupe interdisciplinaire de recherche sur la littératie en milieu pluriethnique (GRIL). Les recherches en cours au GRIL portent, entre autres, sur la compréhension de textes en français, en comparant les processus cognitifs utilisés en langue maternelle et en langue seconde, l'enseignement de stratégies discursives orales en contexte de classes pluriethniques et la performance scolaire et la compétence langagière d'adolescents allophones sous-scolarisés. Pour ce qui concerne le GREAPE, les travaux portent, entre autres, sur l'évolution du concept d'intégration et ses diverses acceptations, le phénomène de la concentration ethnique dans certaines écoles de l'île de Montréal, l'évolution du traitement de la diversité ethnique, «raciale» et culturelle dans divers corpus du matériel didactique, l'apport potentiel de la pédagogie de coopération à la démarche d'éducation interculturelle en milieu scolaire et la gestion des conflits de valeurs et la recherche d'accommodements d'ordre religieux ou culturel au sein des institutions publiques.

De plus, la FSE a créé le Groupe d'intérêt sur le pluralisme ethnique en éducation (GIPEE) qui a pour mandat de développer une stratégie institutionnelle globale sur la diversité ethnique et l'éducation interculturelle et antiraciste, à partir des réflexions des trois départements qui la composent.

Dans d'autres Facultés, par exemple à la Faculté de Médecine, on retrouve des recherches sur les questions liées à la santé et aux rapports entre les intervenants et les immigrants dans les Centres Locaux de Services à la Collectivité (CLSC). La Faculté de Musique fait également des recherches en ethnomusicologie.

Sujets traités par les étudiants

Du côté des étudiants, les relations interethniques représentent un sujet important de recherche. En effet, entre 1987 et 1992, on retrouve un total de 75 thèses qui ont été terminées ou qui sont en cours de rédaction. Si vous ajoutez à ce nombre, les projets de recherche des étudiants dont les sujets ne sont pas encore inscrits, vous retrouvez une cinquantaine de projets relevant de la FAS et une vingtaine d'autres à la FSE. Ce sont vraiment ces deux Facultés qui concentrent les recherches et les travaux dans ce domaine. Les sujets de thèses des étudiants correspondent aux thèmes énumérés précédemment. En psychologie, par exemple, la recherche porte beaucoup sur les questions d'identité, sur l'appartenance ethnique et sur la qualité de vie des minoritaires. Enfin, un peu plus de 200 mémoires de maîtrise portent sur diverses facettes des rapports ethniques.

Recherches conjointes

On retrouve un nombre accru d'équipes de chercheurs à l'Université de Montréal, comme le Groupe de recherches ethnicité et société (GRES) et le Groupe de recherche sur l'ethnicité et l'adaptation au pluralisme en éducation (GREAPE) de la FSE. D'autres groupes et Centres de recherche importants font également des relations ethniques leur objet d'études comme, par exemple, le Centre international de criminologie comparée (CICC), le Groupe interuniversitaire de recherche en anthropologie médicale et en ethnopsychiatrie (GIRAME), ou encore le Centre d'études de l'Asie de l'est (CÉTASE).

**Le défi**

Le défi que nous devons relever c'est d'être à la fois partout et au-dessus de tout. Partout, en ce sens que ce champ d'études est actuellement très recherché. Les personnes qui y travaillent sont constamment sollicitées, soit dans les milieux gouvernementaux, soit dans les milieux des intervenants «canadiens-français», si vous voulez me passer l'expression, qui travaillent auprès des communautés culturelles et des immigrants, soit dans l'entreprise privée, soit dans les services communautaires. Cette sollicitation se vit dans un contexte de transfert des connaissances. Notre expertise servira d'autant plus à ces milieux, si, tout en étant partout, nous sommes au-dessus de tout. Au-dessus de tout doit s'entendre dans le sens de produire un «savoir critique» qui remet constamment en question ce que nous croyons être la réalité. Les concepts utilisés dans ce champ sont en effet très chargés au plan idéologique. Il faut donc essayer de déconstruire et de reconstruire ce savoir pour le rendre finalement utile.

À l'Université de Montréal nous avons commencé à produire ce type de savoir et de pratiques. Il va cependant falloir développer des analyses critiques de l'essentialisme et du primordialisme et analyser critiquement comment se construit, dans des rapports à la fois économiques, politiques, culturels et idéologiques, ce que l'on appelle l'ethnicité et la «race».

## PÉRIODE D'ÉCHANGES ET DE COMMENTAIRES AVEC L'AUDITOIRE

**Animatrice : Marie Mc Andrew**

## PÉRIODE D'ÉCHANGES ET DE COMMENTAIRES AVEC L'AUDITOIRE

**Marie McAndrew :**

Avant de passer à la période de questions, je voudrais remercier nos panélistes, non seulement pour la qualité de leur prestation mais aussi d'avoir respecté notre objectif qui était de garder le maximum de temps pour la période d'échanges. En effet, nous avons choisi de donner des capsules et non pas d'aller en profondeur dans chacun des sujets. Il nous reste donc une demi-heure avant de faire la synthèse des travaux. Y a-t-il des questions, des commentaires, des réactions?

*Je suis d'origine Chinoise, je me sens Québécoise mais j'ai toujours un problème d'identité. Pour moi, il est plus avantageux d'aller dans une école où j'apprends le français et l'anglais car cela me permet de pouvoir travailler partout. C'est plus difficile pour moi d'aller chercher du travail donc plus de compétences et plus de chances dans la société.*

*Mon autre problème a trait aux mots utilisés dans les documents, qui ne sont pas adéquats ou qui peuvent vexer ou offusquer certaines personnes. Le mot «minorité visible» par exemple a une connotation très péjorative car, en plus de sa consonance folklorique, il fait ressortir le fait d'être d'une couleur différente. Je pense que nous faisons face à deux réalités ici : il y des immigrants d'une part et des étudiants étrangers d'autre part qui viennent ici pour étudier. Or, ces deux groupes ne vivent pas la même réalité. L'étudiant étranger vient ici pour recevoir une formation tandis que nous, les immigrants, arrivons ici pour rester. On doit s'adapter à la société québécoise, on doit avoir des outils pour pouvoir mieux s'intégrer dans cette société-là. Il est sûr, que des deux côtés, on doit faire des efforts, aussi bien la société qui accueille que celle qui arrive pour s'implanter. Je pense que les mots peuvent être très bien utilisés. Il faut faire comme un dictionnaire de mots, où on n'offusquera personne, où on va intégrer tout le monde. Par exemple, si vous parlez des institutions ethniques, comment les musulmans vont-ils s'identifier ? En effet, c'est une communauté religieuse et non pas ethnique. Je pense que le mot le mieux adapté pour décrire cette double réalité est le mot «ethnoculturel», parce qu'il regroupe tout le monde.*

**Réponse de madame McAndrew**

Merci de votre commentaire. Je ne pense pas que vous demandiez de question précise. Cependant, si vous voulez questionner notre conférencier ou nos panélistes, je vous suggérerais de formuler des questions précises en spécifiant à quelle personne vous la destinez.

*Ma question s'adresse à madame Assimopoulos. J'avais l'impression que le nombre d'étudiants d'origine autre que québécoise était plus important que vous ne l'avez dit. Comment identifiez-vous les étudiants que vous appelez «allophones»? Est-ce par les noms? Est-ce par la langue? Par ailleurs, quand cesse-t-on d'être un allophone pour devenir un vrai Québécois.*

**Réponse de madame Assimopoulos**

Généralement on ne retient pas le critère d'origine ethnique mais celui de la langue maternelle pour identifier les allophones. Par le terme langue maternelle, je désigne la langue apprise à la maison, celle que l'on utilise encore. Personnellement, je suis allophone, ma langue maternelle est le grec. Je suis quand même Québécoise par citoyenneté et par adoption. J'ai une fonction dans le milieu québécois. Dans mon milieu professionnel, il n'y a pas beaucoup d'allophones et je me sens donc Québécoise. Mes enfants sont nés ici et ils ont étudié dans le

système scolaire d'ici. Ce n'est donc pas une question d'identité. On est Québécois tout en étant conscient de notre origine ethnique. Je suis consciente d'être Grecque tout comme vous, vous êtes consciente de venir de la Gaspésie, du Lac St-Jean, d'être Québécois depuis 3 siècles. C'est un peu comme les Québécois qui vont en Floride qui restent conscients d'être Québécois, même en Floride.

*Je viens de la Gaspésie, mais je me sens Montréalaise, je ne me sens pas Gaspésienne.*

**Réponse de madame McAndrew**

Il y a seulement 6 % de gens qui se déclarent allophones à l'Université, ce qui me semble à moi aussi très peu. Étant donné qu'il s'agit de données déclaratoires, on peut penser que lorsque les gens ne se déclarent plus «allophones » ou d'origine différentes, c'est qu'ils ne se sentent plus appartenir à de telles catégories. C'est pour ça que les données déclaratoires sont plus «*politically correct*». En effet, les gens qui ne veulent pas s'identifier ne s'identifient pas. En même temps, cela peut expliquer que dans votre Faculté, vous disiez :«...il me semble que j'ai 20 % de gens qui appartiennent à une autre origine». Quand vous regardez les données statistiques, vous allez en avoir seulement 10 % qui l'ont déclaré. On est d'origine ethnique quand on veut bien s'identifier comme étant d'origine ethnique. Et, dans une démocratie, la liberté de cette déclaration est essentielle.

*Alors, est-ce toujours utile de continuer ce genre d'étude?*

**Réponse de madame McAndrew**

Oui, tant que les gens ont des problèmes de participation à la société liés à leur origine ethnique. Est-ce que c'est intéressant de s'identifier comme femme ou comme handicapée? La réponse est : ça dépend des individus. Si je suis handicapée et femme et que je considère que ce n'est pas intéressant de me déclarer telle parce que j'ai fait ma place dans la société, ça me regarde. Par contre, au niveau de l'ensemble de ces groupes, il y aura toujours des personnes qui continueront à vouloir être identifiées parce qu'elles considèrent avoir un problème de participation, dû à leur spécificité.

*Je suis Claudette Gariépy du Syndicat des employés de soutien de l'Université de Montréal. Nous comptons près de 2000 membres. Ma question s'adresse à madame Assimopoulos et à monsieur Ménard.*

*L'Université de Montréal demande à ses employés de soutien de donner de bons services aux étudiants étrangers. Pour cela, elle offre une formation au Service du personnel afin que le personnel de soutien ait une formation concernant les communautés culturelles. Par ailleurs, parlant d'intégration, je pense que l'on doit parler du bout de chemin qui doit être fait conjointement tant par l'institution que par les communautés culturelles. En matière d'intégration culturelle, on ne peut mettre de côté la question de la langue. Or, il y a eu une forte augmentation de l'utilisation de l'anglais dans les différentes Facultés, aussi bien de la part des professeurs que celle des étudiants de 2e et de 3e cycle, et ce, surtout de la part des étrangers. Conséquemment, on demande aux employés de soutien d'avoir une meilleure connaissance de l'anglais pour pallier le manque de connaissance du français des étudiants des cycles supérieurs, des chercheurs et des professeurs.*

*Avant 1990, on comptait 30 postes exigeant la connaissance l'anglais. Depuis 1990, ce nombre est passé à près de 300 postes. On a fait une conférence de presse le 25 février dernier pour dénoncer l'anglicisation à l'Université de Montréal. Enfin, ma question est la suivante : Que fait l'Université pour obliger les étudiants de 2e et 3e cycle, qui passent*

*plusieurs années à l'Université, à acquérir une connaissance suffisante du français, dans un laps de temps précis. Actuellement, il n'y a rien qui oblige les étudiants des cycles supérieurs à apprendre le français pendant leurs études. Ils peuvent même publier leurs thèses de maîtrise ou de doctorat en anglais.*

*Madame Cardinal a parlé de trois tests s'appliquant aux étudiants du 1er cycle, où il y a une modification aux règlements pédagogiques ces dernières années suite à la recommandation de l'ombudsman, madame Douville. D'ailleurs, madame Douville, dans son rapport de 1989-1990, parlait, à la page 6, de la piètre qualité du français comme langue de communication, tant chez les professeurs que chez les étudiants. Elle demandait des réformes précises, des mécanismes de contrôle. Ce qui a été fait pour les étudiants de 1er cycle seulement. Elle n'en a plus du tout reparlé dans ses rapports subséquents. Alors, nous sommes fortement inquiets. Est-il normal que les employés de soutien pallient le manque de connaissance du français dans une université francophone? Alors, qu'est-ce qui sera fait pour inciter les étudiants allophones de 2e et de 3e cycle à apprendre le français? Quel laps de temps raisonnable leur sera-t-il accorder pour le faire?*

**Réponse de monsieur Ménard**

Il y a une petite erreur dans votre présentation. Il existe aux études supérieures des tests de français pour les étudiants non francophones; ceux qui les échouent sont référés à des personnes-ressources dans les départements pour les orienter et les aider à prendre les moyens nécessaires pour satisfaire aux exigences de connaissance de la langue française. C'est un règlement qui, à ma connaissance, n'a pas été abrogé. Le second point concerne l'usage de l'anglais dans les mémoires et les thèses. Éliminons les cas évidents, comme ceux qui font un doctorat en littérature anglaise. Il demeure que les thèses doivent être écrites en français et ce n'est que par dérogation, là où le sujet le justifie, qu'on autorise l'usage de l'anglais ou d'une autre langue. Là non plus je ne crois pas qu'il y ait eu de changement dans les règlements.

Enfin, en ce qui a trait à l'usage de l'anglais dans les activités et publications scientifiques, je ne nie pas cette pratique qui s'explique surtout par le souci de faciliter la diffusion des résultats et le rayonnement. Je signale cependant que, dans la défense du français comme langue de communication scientifique, les Québécois n'ont pas de leçons à recevoir, au contraire.

Il peut y avoir pour les cas individuels et pour faciliter l'intégration des étudiants non francophones une attitude de tolérance, tolérance dont on trouve d'ailleurs la contrepartie dans les universités anglophones de Montréal. Et c'est d'autant plus compréhensible qu'on offre en même temps à ces étudiants la possibilité de suivre un ensemble de cours en français langue seconde.

**Réponse de madame Assimopoulos**

Il existe en plus un programme de concentration en français langue seconde, qui sert de propédeutique surtout aux grades supérieurs, pour les étudiants qui ne maîtrisent pas bien le français. En ce qui concerne l'inscription de thèses écrites en anglais, ça existe en études anglaises, mais c'est d'abord une inscription. Deuxièmement, les universités anglophones de Montréal ont une approche réciproque. On peut rédiger sa thèse en français à l'université McGill. C'est donc une attitude des universités montréalaises de vouloir être assez tolérantes au sujet de l'usage des langues dans les études supérieures.

**Commentaire à cette question**

Je suis Louis Lessard, de la Faculté des études supérieures (FES). Quand on parle d'ouverture de la communauté universitaire sur d'autres cultures, c'est dans un sens beaucoup plus large que seulement l'accueil des étudiants qui viennent ici pour y faire des études. À la

FES, on vise une ouverture de plus en plus grande vers la communauté scientifique internationale. Ainsi, nous invitons régulièrement des gens à venir ici à titre de chercheurs post-doctoraux. Ceci étant dit, l'Université de Montréal en est encore à développer une culture de recherche post-doctorale. Il y aussi des échanges de professeurs et des échanges inter-universitaires de groupes d'étudiants. Cette ouverture dont nous parlons, qui est importante pour une Université qui veut avoir une certaine réputation internationale, suppose aussi une habileté d'accueil de la part du personnel envers les gens d'autres communautés. Et en particulier, on n'a pas le choix, cela exige une ouverture vers la communauté anglophone. Cela ne veut pas dire que l'on abdique notre identité mais qu'on l'enrichit en le faisant et en donnant aux étudiants qui sont ici l'occasion de fonctionner dans une certaine forme de bilinguisme qui est certainement nécessaire, enrichissante et qui, de plus, permet à certaines communautés allophones de réaliser qu'en venant à l'Université de Montréal, on ne se ghettoïse pas.

*J'aimerais vous décrire brièvement un phénomène que vit aujourd'hui une des communautés de notre campus. Il s'agit de la communauté musulmane qui représente un minimum de 12% de la population des étudiants étrangers. Le problème est tout à fait simple. On rencontre de plus en plus dans les couloirs, des étudiants musulmans qui prient, non pour se donner en spectacle, mais pour effectuer leurs cinq prières quotidiennes, qui n'ont de sens que si elles sont faites à des moments précis de la journée. C'est donc tout à fait légitime de leur part. Le problème est qu'ils subissent la frustration de ne pas disposer d'un endroit serein et calme pour pratiquer leurs rites sacrés. De plus, comme on me l'a rapporté, la communauté universitaire semble de plus en plus choquée par l'isolement de notre communauté. Pourtant le remède est très simple : il pourrait se réduire à l'octroi d'un local où l'on inviterait cette communauté à pratiquer ses rites discrètement, sans gêner qui que ce soit, et sans se faire déranger. Nous avons déjà fait des démarches auparavant car le problème existe depuis 15 ans sur le campus. Je remercie la pastorale de l'Université de Montréal d'avoir réglé le problème, à tout le moins partiellement, en nous donnant un espace, un horaire lors de la prière collective du vendredi. Mais la prière collective du vendredi ne représente dans la semaine qu'une aiguille dans une botte de foin. Quand je fais une demande aux responsables des ressources et des immeubles, on me dit : si on vous le donne à vous, on va devoir le donner aux Juifs, aux gens qui font de la méditation transcendantale! Ma question s'adresse donc au recteur de l'Université. L'Université de Montréal est-elle prête à résoudre ce problème?*

**Réponse de madame McAndrew**

Merci de votre témoignage. Je suis sûre qu'il a été entendu par les personnes concernées par ce problème.

*Je suis de l'Association étudiante arménienne de l'Université de Montréal. Je suis aussi fondatrice du Congrès des étudiants arméniens, qui vise à rapprocher les communautés arméniennes des institutions éducationnelles de Montréal. Je voudrais attirer votre attention sur les grands méconnus, mésinterprétés et oubliés du panel d'aujourd'hui : les étudiants d'origine ethnique de citoyenneté canadienne et québécoise. Leurs besoins sont très différents des étudiants étrangers et sont aussi différents de ceux des étudiants immigrants. Ils ont besoin de pouvoir présenter leur culture pour en être fiers, d'avoir les moyens de s'associer avec les leurs pour avoir un sentiment d'appartenance.*

*Les associations étudiantes ethniques rejoignent ces étudiants en grande partie, mais elles rejoignent aussi les deux autres groupes d'étudiants soit les étudiants étrangers et les étudiants immigrants. Elles sont la plupart du temps les premières à intervenir auprès de ces étudiants. L'action de ces associations n'est pas au point, par manque de moyens. À l'Université Concordia, par exemple, il existe une association qui regroupe diverses associations ethniques. Cette «méga-association» reçoit un budget de 32 000$ par année*

*qu'elle partage entre les associations ethniques. Elle gère elle-même son budget. De plus, elle possède un édifice où elle alloue un local à chaque association.*

*L'Université de Montréal est en retard par rapport à ces développements. Les associations ethniques existent depuis longtemps et elles présentent depuis 10 ou 15 ans des demandes de locaux qui sont toujours refusées. Ces associations ethniques ne sont pas reconnues par la Fédération des Associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAECUM). Elles ne reçoivent pas de budget de fonctionnement qui les habiliterait à venir en aide aux étudiants étrangers ou aux étudiants immigrants qui veulent s'affirmer comme étant d'origine ethnique. Donc, si on se réunit aujourd'hui pour discuter de l'adaptation de l'Université de Montréal à la réalité pluriethnique, je crois qu'il est à l'avantage de l'Université de prêter main forte à ces étudiants ethniques et de collaborer justement à la réalisation de leurs demandes.*

**Réponse de madame McAndrew**

Je voudrais signaler que les représentants de la FAECUM ont été invités, mais, je ne sais pas s'ils sont présents. Peut-être pourrons-nous entendre leur réaction à vos commentaires.

**Commentaire à cette question**

Je suis le président des étudiants des cycles supérieurs de la Faculté de médecine. Je suis également coordonnateur du Service 2e et 3e cycle à la FAECUM et je suis d'origine algérienne. Je suis étudiant au doctorat de la Faculté de physiologie de l'Université de Montréal. Comme vous le voyez, je suis d'origine ethnique et je suis très bien impliqué dans le milieu universitaire, que ce soit le milieu estudiantin ou le milieu montréalais. Ce que je veux faire ressortir, c'est qu'il est évident que la société d'accueil devrait aider la société arrivante à s'intégrer, mais que nous, en tant que communautés ethnoculturelles, nous devrions nous poser la question suivante : Qu'est-ce qui nous reste à faire pour nous intégrer harmonieusement dans cette société d'accueil? Il y a une loi fondamentale qui dit que c'est à l'être humain de s'adapter au milieu et non l'inverse. C'est très important.

D'autre part, pour répondre un peu à la question soulevée plus tôt par monsieur, au sujet des locaux de prière, je trouve qu'avant de donner des locaux à certains groupes pour des rites sacrés ou autres, nous devrions d'abord répondre aux besoins académiques de locaux pour les étudiants de 2e et de 3e cycle. En effet, il existe un réel problème de locaux pour les étudiants qui n'ont ni salles de travail, ni bureaux. Moi, par exemple, je partage un bureau avec six étudiants et je vous assure que ce n'est pas facile de faire de la recherche avec six personnes dans le même bureau. Donc, avant de se rendre malade à vouloir faire la prière cinq fois par jour, alors que la religion musulmane permet de regrouper ces cinq prières par une seule le soir, il faut voir à fournir des locaux convenables à tous les étudiants.

**Réponse de M. Bernard Vadnais**

À l'École Polytechnique, notre stratégie vise l'intégration et je pense, comme monsieur Berry l'a démontré, que c'est la solution la plus plausible dans la situation complexe que nous vivons actuellement. C'est se leurrer que de commencer à vouloir satisfaire toutes les doléances de tous les étudiants des différents groupes ethniques, quand on sait qu'il s'agit d'un phénomène difficilement gérable et qui demande des ressources qui ne sont pas disponibles dans le contexte budgétaire actuel.

À l'École Polytechnique, une certaine communauté musulmane fondamentaliste a causé problème. Elle voulait absolument disposer d'un lieu de prières. Cependant, dans un milieu qui se veut pluraliste, je pense que l'attitude la plus enrichissante à prendre en est une qui vise l'intégration et non pas la marginalisation des divers groupes ethnoculturels mis en présence.

Nous vivons dans un contexte où l'espace est restreint et où l'on doit privilégier, en priorité, les activités d'enseignement et de recherche. Nous devons plutôt favoriser la communion des différents groupes entre eux.

À titre d'exemple, permettez-moi de vous raconter un événement vécu. Lors d'une rencontre avec l'association des étudiants des études supérieures, où la population du réseau immigrant est très forte, les membres me rapportaient vivre un rejet de la part de l'Association étudiante de 1er cycle. Pour régler ce problème, je me suis offert à les aider dans une démarche d'intégration à l'intérieur du réseau des associations étudiantes. Je pense qu'en effet, il faut faire en sorte que tous les membres des différentes communautés travaillent de concert à cette réalité interculturelle plutôt que de la diviser en de multiples petits points qui deviendront tellement complexes à gérer qu'on s'en sortira jamais. C'est ça qui fait défaut dans notre milieu, le fait qu'on n'ait pas suffisamment de lieux d'échange ou de lieux de concertation pour faire en sorte que cette dynamique soit vécue de manière concrète et réaliste.

**Réponse de madame McAndrew**

Je ne crois pas que nous pourrons régler aujourd'hui le vieux débat à savoir si les communautés ethnoculturelles doivent privilégier la participation aux institutions communes ou utiliser également la stratégie des regroupements particuliers. Je pense que les étudiants auraient tout intérêt à organiser un Forum entre eux pour discuter de cette problématique. Ce serait tout à fait intéressant. Y a-t-il quelqu'un qui veut encore réagir très rapidement avant que nous passions aux travaux de synthèse?

**Commentaire**

Pour commencer, je voudrais montrer cette affiche de la semaine interculturelle de l'année passée et que j'ai trouvée sur un mur de l'Université. Il s'agit d'un montage qui illustre les divers groupes ethniques représentés sur le visage d'un petit garçon. Sur la bouche de ce gentil garçon, on peut voir un graffiti qui dit ceci : «Arrêtons l'immigration au Québec pour protéger nos emplois et notre langue, personne ne vas le faire à notre place». Je crois qu'il faut vraiment contrer ce courant.

Pour revenir à ce que monsieur disait, il est vrai que l'on peut se contenter d'un seul local où toutes les associations ethniques pourraient se réunir et cela peut vraiment aider à l'intégration de tout le monde et empêcher la ghettoïsation. Je crois que l'Association interculturelle essaie de nous donner au moins un milieu de vie où on pourrait inviter toutes les associations étudiantes, ethniques et pluriethniques, pour qu'on puisse régler les problèmes de ce genre.

# SYNTHÈSE DES TRAVAUX

Par
Monsieur Claude Lessard
Doyen de la Faculté des sciences de l'éducation
et par
Monsieur Robert Lacroix
Doyen de la Faculté des arts et des sciences

## CLAUDE LESSARD

### Doyen de la Faculté des sciences de l'éducation

Je souhaiterais remercier en votre nom et au nom de monsieur Lacroix, la directrice du Centre d'études ethniques, de même que la directrice-adjointe, d'avoir eu l'idée de ce Forum. Je remercie aussi Monsieur le recteur d'avoir bien voulu patronner cette activité afin de lui donner l'importance qu'elle doit avoir à l'Université de Montréal.

Je ne crois pas qu'il soit possible de faire une véritable synthèse de ce qui a été dit ce matin. À bien des égards, il s'agit d'une amorce. C'est la première fois, à ma connaissance, que les différentes catégories de personnel de l'Université de Montréal, se retrouvent ensemble, pour discuter de l'adaptation de l'Université de Montréal à la pluralité ethnoculturelle qui nous entoure de plus en plus.

Nous avons entendu monsieur Berry nous faire part de l'évolution du dossier dans certaines universités canadiennes, notamment à l'Université Queen's. Nous avons aussi pu entendre certains de nos collègues nous communiquer leur cheminement, leurs expériences, les problèmes vécus, les défis à relever.

Je retiens de tout cela trois points relativement simples. Le premier point est que nous sommes en face d'un changement majeur, incontournable comme disent certains de mes collègues. De plus, ce changement est là pour demeurer et il est multiforme. On ne peut pas y répondre d'une manière simple parce que nous sommes confrontés à une réalité multiforme. Qu'il s'agisse d'accès à l'enseignement supérieur pour des catégories socioéconomiquement ou ethnoculturellement différenciées, qu'il s'agisse de pratiques d'embauche, de contenus de cours, de lutte au racisme, de francisation des étudiants, on a affaire à une diversité de caractéristiques culturelles, qu'elles soient religieuses ou autres. En effet, une série d'éléments différents composent le portrait de ce qu'on appelle la diversité ethnoculturelle.

Il va donc nous falloir sérier ces réalités et développer des stratégies d'adaptation qui soient pertinentes à chacune de ces réalités. La question de la reconnaissance, par exemple, du droit à un lieu de culte à l'université, n'est pas du tout du même ordre que la lutte au racisme à l'intérieur de ses murs, ou des pratiques de sélection d'étudiants qui ont des effets pervers par rapport à certains groupes ethnoculturels.

Or, en ce sens, non seulement le changement est important, mais je crois qu'il est essentiel que nous cernions bien les réalités et que nous adaptions, par le fait même, des stratégies qui soient pertinentes et efficaces.

Le deuxième point que je voudrais souligner, c'est que nous ne sommes pas les seuls à nous adapter. C'est en effet un phénomène qui touche l'ensemble des institutions canadiennes et québécoises. Ainsi, les ordres scolaires qui nous précèdent, à savoir le collégial, le secondaire et le primaire sont déjà en voie d'adaptation. Il me semble donc important que nous nous concertions à tout le moins avec le palier collégial afin de tirer profit de leurs expériences puisqu'il est déjà depuis une bonne dizaine d'années en train de s'adapter à cette réalité.

Mon dernier point a trait à l'existence d'un consensus quant à la nécessité de s'adapter, à ouvrir l'institution. Je ne suis pas certain que ce consensus, ou que le contenu de ce consensus, soit largement partagé dans l'ensemble de l'institution. C'est pourquoi il faudra donner suite au travail de ce matin. Il faudra par un travail d'appropriation collective de cette problématique, clarifier les termes et les représentations d'un certain nombre de réalités. Je donnerai, à titre d'exemple, la notion de racisme et de lutte au racisme qui mérite que nous nous y attardions pour clarifier ce que nous entendons par là. Je ne suis pas certain que nous nous référions aux mêmes réalités lorsque nous employons ces termes.

Je crois que la suite normale d'un débat comme celui de ce matin devrait être l'élaboration à moyen terme d'une politique institutionnelle. Un peu sur le modèle présenté par monsieur Berry pour l'Université Queen's, ce qui nous donnerait un horizon temporel des objectifs, des cibles et des actions précises à réaliser. Des politiques ont toute sorte d'utilité : elles permettent de mobiliser du monde, elles permettent de talonner les gestionnaires si elles ne s'implantent pas, mais aussi, surtout dans un dossier comme celui là, elles permettent d'être concret, précis et rigoureux, ce qui peut éviter le moralisme et l'angélisme qui ont trop souvent cours dans toute la discussion sur l'ouverture et le pluralisme et qui parfois engendrent l'effet inverse. Une politique peut donc avoir des effets très positifs mais elle ne peut avoir de résultat qu'à moyen terme. L'Université de Montréal, en donnant suite au type d'activités de ce matin, doit se doter d'une politique d'adaptation à la réalité pluriethnique.

## ROBERT LACROIX

### Doyen de la Faculté des arts et des sciences

Au colloque de février 1992, à l'Université Queen's, je représentais le recteur monsieur Cloutier. J'ai alors eu un choc en constatant à quel point les questions raciales et ethniques étaient beaucoup plus présentes dans les universités canadiennes hors Québec que dans les universités francophones du Québec. Le même constat pourrait être fait dans le secteur public et para-public. On semble avoir, par rapport à la communauté anglophone ou canadienne hors-Québec, un retard considérable dans la prise en considération de ce phénomène.

Un séminaire auquel j'ai assisté dernièrement parlait précisément de la transformation démographique et ethnique de la société québécoise, et en particulier de la société montréalaise, et la stabilité du phénomène de transformation à travers les temps. En effet, les communautés ethniques étaient tout autant représentées au début du siècle que de nos jours. L'immigration est même moins considérable maintenant que dans les années 50. Alors comment se fait-il que tout le monde se préoccupe de plus en plus de ce problème? Je me revois jeune montréalais né et élevé dans la Petite Patrie. Je me rappelle très bien à quel point on trouvait les Italiens bien différents de nous : ces Italiens qui arrivaient et qui décidaient de faire leurs jardins et de faire pousser leurs tomates dans le parterre avant de leur maison parce qu'il y avait plus de soleil qu'en arrière. On se disait, ça n'a pas de sens, comment peuvent-ils fonctionner comme ça? Donc, on s'aperçoit que les différences existent toujours. Ce n'est souvent même pas une question de couleur, mais une question de différence culturelle.

Si le phénomène d'immigration n'a pas changé, c'est probablement la perception qu'a le milieu francophone du phénomène qui, lui, a changé. Ce contact là, évidemment, nous l'avons eu de plus en plus suite à la Loi 101. Il s'est produit dans nos écoles élémentaires, il s'est produit dans nos écoles secondaires, beaucoup moins dans nos Cégeps, et assez peu à l'université pour une foule de raisons. Il n'avait pas été prévu que la Loi 101 engendrerait ce choc culturel au sein de la communauté francophone québécoise. Comme il n'était pas prévu, on cherche à le gérer maintenant qu'on le vit.

L'Université, selon Madame Assimopoulos, n'attire pas beaucoup d'allophones comparativement au reste du système scolaire. L'explication que l'on nous donne c'est qu'effectivement les gens, malgré une immersion assez longue dans le milieu québécois francophone, préfèrent des universités anglophones montréalaises ou celles de l'extérieur de Montréal, plutôt que l'Université de Montréal. On a raison de souligner que les francophones font de même puisque 30% des étudiants de l'Université McGill sont francophones. Cela a, par contre, des conséquences ponctuelles importantes si on regarde l'ensemble des écoles professionnelles de la Faculté des Arts et des Sciences, (que se soit en relations industrielles, en psychologie, en psycho-éducation ou en criminologie), qui forment les professionnels qui interviendront dans les divers milieux pour harmoniser les relations humaines et solutionner des problèmes personnels. Les communautés ethniques ont besoin tout autant de travailleurs sociaux, de psychologues, de criminologues, que le reste de la société.

Alors, comment attirer des étudiants allophones? D'abord et avant tout en faisant en sorte que notre Université soit un reflet plus fidèle de l'ensemble des clientèles étudiantes potentielles de notre société. Je pense que si on adoptait cette approche, les stratégies se modifieraient vis-à-vis des clientèles étudiantes.

Nous avons aussi beaucoup parlé de diversification de nos clientèles étudiantes et de prise en compte de leur diversité dans nos programmes et dans nos études. Je crois que là encore on fait fausse route, si on ne s'en tient qu'à ces composantes de l'Université. En effet, monsieur Berry nous a dit qu'il fallait que toutes les composantes de notre institution puissent refléter la société. Or, nous n'avons pas suffisamment parlé des politiques de recrutement du

personnel, d'adaptation de la vie de notre institution à la diversité culturelle? Ces deux volets, si j'interprète bien Monsieur Berry, sont tout aussi importants que les autres. Sinon, il en résultera la marginalisation des étudiants dans un milieu impropre à leur accueil.

Cette rencontre avait pour objectif de sensibiliser l'ensemble des décideurs et des intervenants clés. Je crois que c'est chose faite car vous êtes là. Ce Forum se proposait aussi de favoriser les échanges d'information. Nous en avons eu beaucoup, certaines que je ne connaissais même pas comme doyen de la FAS, et que probablement la plupart d'entre vous ne connaissiez pas non plus.

En conclusion, je me rallie à ce que Monsieur le Doyen Lessard a dit : il nous faut maintenant une politique institutionnelle cohérente et intégrante de l'ensemble des composantes de notre institution.

# DISCOURS DE CLÔTURE

**Monsieur Gilles Cloutier**
**Recteur de l'Université de Montréal**

## GILLES CLOUTIER

Je vais aller très rapidement, parce que les deux doyens ont touché quelques uns des points que j'avais notés. D'abord, il faut se rappeler les objectifs de la réunion d'aujourd'hui. Je pense que nous les avons atteints pour ce qui à trait à la sensibilisation des intervenants et aux échanges d'information. Cependant, cela ne veut pas dire qu'on a tout réglé. C'est donc l'amorce d'un processus à poursuivre, qui devrait dégager des pistes de collaboration et de concertation que nous avons vécu aujourd'hui. Votre seule présence à ce Forum augure bien quant à la poursuite des collaborations et à des concertations.

Je suis d'accord avec les deux doyens que l'Université, c'est-à-dire tous les gens qui sont ici et bien sûr ceux qui n'ont pas pu se joindre à nous, devraient travailler à mettre au point une stratégie institutionnelle vis-à-vis de l'adaptation de l'Université aux changements ethniques et à son rôle dans la société montréalaise.

Je souhaite donc que les conclusions de ce Forum puissent être utilisées par ceux qui l'ont organisé pour, peut-être, préparer une stratégie et pour proposer des suites à cette rencontre. J'attends aussi avec beaucoup d'intérêt les Actes qui suivront.

En terminant, je voudrais vous remercier tous. Je veux remercier les organisateurs bien sûr, Mesdames Juteau et McAndrew. Je pense que ça illustre bien la raison d'être d'un geste extrêmement important comme celui de la création du Centre d'études ethniques de l'Université de Montréal. C'est une première action qui origine de ce Centre et je crois que ce Centre, qui est à l'avant-garde des développements au niveau des relations interethniques, est déjà appelé à jouer un rôle de leader dans la mise sur pied d'une stratégie institutionnelle dans ce secteur.

Encore une fois merci à tous. Merci à Monsieur Berry, merci à tous les panélistes, aux intervenants et aux observateurs attentifs qui ont pu, je l'espère, être stimulés par cette rencontre et qui pourront passer à l'action dans leur milieu.

**FIN**

LES PUBLICATIONS
DU CENTRE
D'ÉTUDES ETHNIQUES